

LA FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE TERZIARIO L'ATTIVITÀ DEI FONDI INTERPROFESSIONALI

A cura di:

Pietro Gelardi, Rosetta Raso, Michele Tiraboschi





ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Cristoforo Colombo, 137 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472
info@ebinter.it - ebinter@ebinter.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



Via Tevere, 15 - 00198 Roma
Tel/Fax 06 85357906 - E-mail: cst@cst.it
www.centroserviziterziario.it



LA FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE TERZIARIO L'ATTIVITÀ DEI FONDI INTERPROFESSIONALI

A cura di:

Pietro Gelardi, Rosetta Raso, Michele Tiraboschi

**LA FORMAZIONE CONTINUA NEL SETTORE TERZIARIO
L'ATTIVITÀ DEI FONDI INTERPROFESSIONALI**



Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

Redazione, Direzione, Amministrazione

EBINTER

Via Cristoforo Colombo, 137

00147 Roma

Tel. 06.57305405, Fax 06.57135472

www.ebinter.it

ebinter@ebinter.it

Registrazione del Tribunale di Roma
n. 218/2011 del 06/07/2011

ROC 21627

Stampa

Tipografia C.S.R. S.r.l.

Via di Pietralata, 157

00158 Roma

Finito di stampare nel mese di Luglio 2013.

| SOMMARIO | pag |
|---|------------|
| Prefazione | 3 |
| I Fondi interprofessionali e le politiche attive del lavoro | 7 |
| La formazione continua in Italia. Problemi e linee di tendenza | 19 |
| I Fondi interprofessionali nel Terziario: l'esperienza di For.Te. | 35 |
| La formazione dei Fondi Interprofessionali come leva per uscire dalla crisi | 53 |
| La nuova programmazione di For.Te. | 61 |
| Statuto For.Te. | 71 |
| Regolamento For.Te. | 83 |

Prefazione
di Pierangelo Raineri

Il sistema della formazione continua in Italia patisce delle carenze, che potremmo definire “strutturali”, le quali posizionano il nostro Paese nel gruppo di quelli che ottengono meno risultati in funzione degli investimenti formativi. Le cause riguardano sia il nostro mercato del lavoro, che assai spesso necessita ancora di una bassa specializzazione, sia la nostra forza lavoro, che perlopiù può vantare ancora titoli di studio di basso livello.

A fronte di questa situazione abbiamo un apparato, al quale spetta il compito di promuovere e sostenere la formazione, inefficace, sia per la dispersione degli strumenti di intervento, sia per la frammentazione delle fonti di finanziamento. A questo proposito, anzi, nei prossimi anni occorrerà innanzitutto armonizzare le risorse – che pure sono cospicue – messe a disposizione dal Fondo Sociale Europeo, da alcune apposite leggi nazionali e dai Fondi paritetici interprofessionali.

Le linee guida sulla formazione sono ormai definite e poggiano su alcuni concetti cardine: rilevazione dei fabbisogni territoriali, promozione degli strumenti dell’apprendistato, tirocini, Corsi Ifts (Corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore), contratti di inserimento, certificazione delle competenze.

A questo proposito strategica è l’azione dei fondi interprofessionali, i quali possono diventare lo strumento principe per facilitare l’incontro fra domanda ed offerta di formazione. Ovviamente ad essi si richiede un’analisi seria delle effettive necessità del territorio, in modo da creare o riconvertire professionalità che servano alle imprese locali; la capacità di impegnare le risorse in base alle esigenze delle imprese, senza dimenticare il tasso di

occupabilità effettivamente realizzato; la massima trasparenza nella gestione dei fondi da parte degli operatori esterni che verranno accreditati; un attento controllo della gestione in itinere delle spese effettuate.

Ma, oltre a questi, che sono i passaggi richiesti ad un modello formativo efficace in tempi normali, non dobbiamo dimenticare che Governo, Regioni e Parti Sociali hanno cercato di fronteggiare la crisi attuale proprio puntando sulla formazione dei lavoratori in CIG, mobilità o disoccupazione.

La formazione continua è dunque diventata una politica attiva del lavoro ed ai Fondi è stata offerta la possibilità di concorrere al trattamento delle indennità per i lavoratori in cassa integrazione ed in mobilità, ovviamente entro determinati limiti e per i soli lavoratori delle imprese aderenti. Nella stessa disposizione di legge è stato previsto anche di estendere gli interventi in deroga a favore degli apprendisti e dei collaboratori a progetto che rischiano di perdere il lavoro. In ultimo l'art. 10 della Legge n. 148 del 14 settembre 2011 ha consentito ai Fondi di finanziare in modo permanente i piani che possono coinvolgere lavoratori con contratti di apprendistato e con contratto a progetto.

Da parte loro i Fondi, soprattutto nel 2011, hanno fatto un passo ulteriore e – raccogliendo le sfide che la crisi economica ha lanciato al sistema produttivo italiano – attraverso avvisi dedicati a tematiche chiave, hanno promosso veri e propri processi di innovazione all'interno delle imprese. Tutto ciò ovviamente senza trascurare il loro compito istituzionale, volto al recupero delle competenze dei lavoratori più svantaggiati.

Destinato proprio a cogliere questi aspetti innovativi della formazione continua è il contributo dato a questa nostra pubblicazione dal Prof. Michele Tiraboschi, Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia e Presidente di Adapt. Invece a Pietro Gelardi, Vice Direttore di For.Te., il Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale per la Formazione Continua nel Terziario, abbiamo chiesto di illustrarci l'attività del Fondo da lui diretto – sicuramente uno dei più importanti in Italia ed esempio chiarificante delle funzionalità espletate dai Fondi Interprofessionali – e di farci il punto della situazione a partire dai dati forniti dal *XII Rapporto sulla Formazione Continua 2010-2011*, pubblicato dall'Isfol su incarico del Ministero del Lavoro. A Rosetta Raso, Segretario Organizzativo Fisascat-Cisl, è andato il compito di sottolineare come la formazione dei fondi interprofessionali possa essere un mezzo utile per uscire dalla crisi attuale.

Al momento di andare in stampa, è stata pubblicata la nuova programmazione di For.Te, per cui abbiamo chiesto al Vice Direttore, Pietro Gelardi, di commentarla per noi: cosa che egli ha tanto prontamente quanto gentilmente fatto e di cui molto lo ringraziamo.

I Fondi Interprofessionali
e le politiche attive del lavoro

di Michele Tiraboschi

*Direttore Centro Studi "Marco Biagi" - Professore Ordinario
di Diritto del Lavoro Università di Modena e Reggio Emilia*

La formazione continua in Europa

L'investimento nel capitale umano e nelle competenze, attraverso l'istruzione e la formazione, è oggi riconosciuto come uno dei fattori chiave per la crescita economica, l'occupazione, la competitività, l'inclusione sociale, la cittadinanza attiva e per lo sviluppo del potenziale delle persone. Le società industriali più avanzate, da oltre un decennio, sono alle prese con il processo di transizione verso la cosiddetta *Knowledge Society* e, conseguentemente, l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze diviene un elemento cruciale per rispondere agli incessanti cambiamenti degli assetti economici, sociali e culturali in atto.

In un sistema economico di questo tipo, la formazione professionale e continua, intesa come anello fondamentale di un più ampio sistema di *Lifelong Learning*, assume un ruolo strategico per la competitività e la crescita. Il tema della formazione, perciò, già dagli anni '90, ricopre un aspetto sempre più centrale delle politiche pubbliche sia a livello europeo sia a livello nazionale.

A tal proposito, il Libro Bianco su Crescita, *Competitività ed Occupazione* del 1993 di J. Delors definisce la formazione professionale e continua quale «*cardine per la strategia di incremento dell'occupazione che a sua volta è la chiave per la crescita economica*». In questa prospettiva, la Comunità Europea e gli Stati membri sono chiamati a promuovere l'apprendimento lungo l'arco della vita al fine di migliorare la competitività delle imprese europee con una forza lavoro qualificata e, soprattutto, competente.

Successivamente è il Consiglio Europeo di Lisbona del marzo del 2000 che stabilisce quale nuovo obiettivo strategico, per l'Europa del 2010, quello di «*diventare l'economia basata sulla conoscenza più competitiva e dinamica del mondo, in grado di realizzare una crescita economica sostenibile con nuovi e migliori posti di lavoro ed una maggiore coesione sociale*».

L'apprendimento durante tutto l'arco della vita diventa, quindi, fondamentale non solo per la competitività e l'occupazione, ma anche per l'inclusione sociale, la cittadinanza attiva e lo sviluppo del potenziale delle persone, come riconosciuto dalla Comunicazione della Commissione Europea, *Making a European area of lifelong learning a reality* del novembre 2001. Va aggiunto che queste nuove esigenze obbligano i sistemi economico-produttivi a supportare i lavoratori nel processo di adeguamento delle proprie professionalità e delle proprie competenze alle mutate caratteristiche del mercato del lavoro.

La creazione di sistemi educativi che consentono un apprendimento continuo durante l'intero corso della vita rimane uno dei punti chiave dell'attività della Commissione Europea, anche negli anni successivi. La Comunicazione inviata al Consiglio l'11 dicembre 2007, dal titolo *Relazione strategica sulla strategia di Lisbona rinnovata per la crescita e l'occupazione: il nuovo ciclo (2008-2010)* ha dato inizio ad un secondo ciclo di azioni in materia di crescita ed occupazione, volte a consentire agli Stati membri la realizzazione degli obiettivi previsti dalla Strategia di Lisbona rinnovata.

In questo scenario, l'istruzione e la formazione professionale hanno ricoperto da sempre un ruolo secondario, così come la formazione continua, sistematicamente sviluppata ed organizzata in Europa a macchia di leopardo.

Con l'attuale crisi economico-finanziaria, caratterizzata da alti tassi di disoccupazione, disallineamento tra domanda ed offerta di lavoro e preoccupanti segnali di esclusione sociale, le Istituzioni e le Parti Sociali dei vari Paesi europei hanno dato maggiore enfasi alla formazione continua ed all'apprendimento permanente degli adulti. L'importanza della formazione continua, quindi, diventa sempre più rilevante non solo per i giovani, ma anche per i lavoratori adulti, anche se i dati sulla partecipazione degli adulti all'apprendimento permanente (2000-2007), ovvero la percentuale della popolazione con età 25-64 anni che partecipa ad istruzione e formazione, dimostrano che la maggior parte dei Paesi europei registra una percentuale al di sotto del 10%.

L'apprendimento permanente è diventato una realtà consolidata solo per alcuni Paesi: Svezia, Norvegia, Regno Unito, Danimarca e Islanda. Di conseguenza, una forza lavoro più qualificata rimane una delle priorità ed al tempo stesso una delle sfide principali per gli anni a venire, così come rileva l'*Agenda per le nuove competenze e per l'occupazione* della Commissione, che tra i vari obiettivi mira ad aumentare gli incentivi per la formazione al fine di migliorare il funzionamento del mercato del lavoro europeo.

La formazione continua in Italia e la costituzione dei Fondi Interprofessionali

Anche l'Italia, negli ultimi anni, è stata chiamata ad assicurare un buon sistema di istruzione e formazione permanente e continua. Il sistema si evolve in maniera significativa sul finire degli anni Novanta, quando, grazie alla Legge n. 236 del 1996, si passa da un sistema di formazione fortemente dipendente dai finanziamenti del Fondo Sociale Europeo ad un sistema nuovo. Con questa Legge vengono messe a disposizione delle imprese e dei lavoratori risorse per la progettazione e la realizzazione della formazione non cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo.

La massa di piani e progetti formativi approvati, ma soprattutto finanziati dal Ministero e dalle Regioni, ha accompagnato l'evoluzione di un pensiero che concepisce la formazione continua come una risorsa per la forza lavoro e l'occupabilità. L'accordo tripartito del 24 settembre 1996, il c.d. "Patto per il Lavoro", ribadisce, infatti, la necessità di «*sviluppare la formazione continua con l'attribuzione graduale ed integrale del contributo dello 0,30% con la partecipazione delle Parti Sociali*». Questo documento rappresenta un capitolo fondamentale per il nuovo sistema di formazione, in quanto individua nella formazione continua la nuova prospettiva strategica, riconoscendo anche un diritto del cittadino alla qualificazione ed all'arricchimento della propria professionalità.

L'accesso alla formazione continua, pertanto, diviene un diritto fondamentale per assicurare la crescita individuale, l'occupabilità dei lavoratori e la competitività delle imprese. È, infatti, con l'accordo del 22 dicembre 1998, il c.d. "Patto di Natale", che il Governo si impegna alla rapida «*costituzione del Fondo Interprofessionale per la formazione continua, secondo le modalità delineate dal regolamento di attuazione della Legge 196/1997. Il fondo sosterrà la realizzazione di interventi di formazione continua previsti dai piani formativi aziendali e territoriali concordati fra le Parti Sociali (...)*».

La Legge ha, però, imposto alle Parti Sociali due responsabilità: la prima riguarda la costituzione dei Fondi, ovvero richiede che discenda da uno specifico accordo fra loro e dal relativo riconoscimento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; la seconda, invece, stabilisce che i finanziamenti dei Fondi siano destinati esclusivamente ai piani formativi condivisi fra le Parti Sociali costituenti i Fondi stessi.

Le Parti Sociali, dunque, si sono impegnate nell'avvio e nella gestione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con l'obiettivo dichiarato di contribuire alla promozione di un sistema di formazione continua più efficiente e di qualità.

È con l'inizio del nuovo millennio, con l'approvazione della Legge finanziaria 2001, che il legislatore istituisce i Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua (articolo 118 della Legge n. 388/2000), dando concretamente attuazione alle previsioni dell'articolo 17 della Legge n. 196/1997, là dove si prevedeva la costituzione di uno o più Fondi di natura privatistica gestiti con la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori e delle imprese e finalizzati a finanziare la formazione dei lavoratori del settore privato. Il legislatore, in questo scenario, sostiene che lo sviluppo della formazione professionale è funzionale sia alla «*competitività delle imprese*» che alla «*garanzia di occupabilità dei lavoratori*» (articolo 118, comma 1).

In Italia, quindi, l'articolo 118 della Legge n. 388/2000 ha apportato cambiamenti rilevanti nel sistema della formazione continua, introducendo i Fondi paritetici interprofessionali come nuovi soggetti titolari di risorse, competenze e ruoli in materia di programmazione e realizzazione di interventi di formazione professionale e continua.

Si può rilevare un cambiamento di *policy* in quanto, per la prima volta, una consistente quota di risorse pubbliche viene affidata a soggetti privati ed in particolare alle Parti Sociali nella loro espressione bilaterale, che, in accordo con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e le Regioni, sono chiamate a definire un nuovo sistema di regole per l'accesso alla formazione con caratteristiche proprie ed anche diverse da quanto sperimentato sino ad allora per il Fse e per la Legge n. 236/1993.

Le Parti Sociali sono i soggetti principali nella definizione delle politiche formative e, con la costituzione dei Fondi, sono chiamate alla gestione della parte più consistente delle risorse destinate al finanziamento delle politiche pubbliche ed attive di formazione continua.

I Fondi Interprofessionali in numeri

Se, come già affermato e ribadito anche dalla Strategia di Lisbona, la piena occupazione è un obiettivo da raggiungere con gli strumenti della conoscenza, i Fondi interprofessionali hanno un ruolo importante nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. Sono loro i soggetti che, più di altri, possono mettere a disposizione risorse per migliorare le qualifiche e le competenze dei cittadini lavoratori. Tuttavia il contributo obbligatorio contro la disoccupazione involontaria (0,30% del monte salari), versato ancora oggi nelle casse centrali dell'Inps, rappresenta dal 1978 il solo fondamento finanziario e normativo di tutto il sistema di tutela dei lavoratori.

Con l'avvento della crisi economico-finanziaria si è assistito alla sostanziale tenuta di alcuni principi fondamentali della formazione continua, tra l'operatività delle Regioni e dei Fondi interprofessionali e la crescita del numero delle imprese (soprattutto di piccole e medie imprese).

Per quanto riguarda le risorse, i Fondi, nel biennio 2010-2011, hanno impegnato negli avvisi pubblici circa 640 milioni di euro. Complessivamente, dal 2004 ad oggi, sono più di un miliardo e 800 mila euro le risorse stanziare negli avvisi dei Fondi. Solo nell'anno 2010, i Fondi hanno stanziato circa 670 milioni di euro, di cui 135 dedicati alle aziende più colpite dalla crisi economica, segnale che le aziende ed i lavoratori, a fronte della crisi, hanno dovuto ripensare ad una forza lavoro migliore in grado di generare nei processi economici uno sviluppo in positivo delle condizioni lavorative.

Nel complesso, i Fondi raccolgono il 45% delle aziende private con dipendenti e il 66% dei lavoratori. Il *Rapporto annuale sulla formazione continua 2010*, a cura dell'Isfol, ha rilevato che tra il 2009 ed il 2010 i Fondi hanno registrato un *trend* positivo pari a circa 50 mila nuove adesioni, cui corrispondono più di 860 mila lavoratori. Inoltre, tra gennaio 2009 e giugno 2010 i Fondi hanno approvato oltre 9800 piani formativi destinati a circa 1 milione 288 mila partecipanti, appartenenti a più di 32 mila imprese.

Un accento importante va posto sui beneficiari della formazione finanziata dai Fondi. Con l'accordo Stato-Regioni del febbraio 2009 si è cercato di creare un collegamento più intenso tra politiche passive ed attive. I Fondi hanno privilegiato i territori e i settori in situazione di criticità, mettendo a disposizione nel biennio 2009-2010, circa 135 milioni di euro espressamente dedicati alle aziende colpite dalla crisi. Destinatari principali sono stati i lavoratori temporaneamente sospesi, i collaboratori a progetto, gli apprendisti.

Nell'attività dei Fondi spicca il numero di soggetti coinvolti ed in particolare il numero di coloro che, in assenza del supporto dei Fondi, non avrebbero probabilmente avuto occasioni di accesso. Ne sono un esempio gli occupati delle piccole e piccolissime aziende, i lavoratori autonomi ed i lavoratori atipici. La loro domanda di formazione risulta continuamente bassa e poco strutturata, nonostante gli sforzi compiuti in questa direzione dai Fondi stessi, sia perché il loro posizionamento rispetto alle dinamiche del mercato non rende l'esperienza formativa indispensabile e pressante, sia perché non sono in grado di sfruttare appieno i circuiti informativi disponibili. Allo stesso tempo, lo scarso accesso ad opportunità di aggiornamento ne condiziona lo sviluppo e prolunga la loro permanenza in posizioni di svantaggio.

Accanto a questa disponibilità economica, a volte poco sfruttata dalle aziende e dai lavoratori, si aggiungono altri fattori che frenano lo sviluppo dei Fondi Interprofessionali e spiegano la presenza di notevoli barriere sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori. I primi non dispongono di un'adeguata informazione sui diversi dispositivi formativi (ad esempio su come rilevare i fabbisogni professionali e di competenze, sull'offerta formativa disponibile, sulle modalità di pianificazione della formazione e sulle modalità di organizzazione della formazione all'interno dell'azienda, ecc.) e di conseguenza destinano i propri investimenti ad altri ambiti (macchinari, tecnologia, ecc.) dove i margini di miglioramento e di profitto sono apprezzabili nel breve periodo.

Al tempo stesso, molti datori di lavoro decidono di non investire nella formazione, temendo la perdita dell'investimento in formazione, in seguito alla fuga di un lavoratore formato, ma temono anche pratiche di "free riding" da parte di aziende concorrenti, o investono in un gruppo limitato, laddove percepiscono maggiormente un ritorno per l'azienda. A ciò si aggiungono le difficoltà di molti datori di lavoro, soprattutto di micro e piccole imprese, a sostenere i costi della formazione.

I lavoratori, invece, non accedono alla formazione per due principali motivi: da un lato, una scarsa conoscenza delle opportunità formative derivanti da un inadeguato servizio di orientamento e d'informazione da parte delle istituzioni pubbliche o degli stessi datori di lavoro; dall'altro una debole motivazione, mostrata soprattutto dai lavoratori più maturi, accompagnata da una percezione di scarse prospettive di crescita professionale e/o retributiva.

In tale contesto, i Fondi interprofessionali, in quanto punto di raccordo tra il mondo imprenditoriale e quello della formazione, sono chiamati a svolgere un ruolo ancora più energico nella promozione della formazio-

ne continua, sia a livello nazionale sia a quello europeo. Attraverso i loro servizi informativi, di consulenza e di finanziamento della formazione dei lavoratori, questi enti dispongono degli strumenti per avvicinare ulteriormente le imprese ai loro dipendenti, azionando la leva della formazione continua.

Le politiche attive dei Fondi Interprofessionali

Come detto, l'articolo 118 della Legge n. 388/2000 ha introdotto un vero e proprio pilastro nel sistema della formazione continua prevedendo l'istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Questi, assimilando le risorse provenienti dal contributo contro la disoccupazione involontaria, pari allo 0,30% del monte salari, soddisfano l'esigenza di preservare e valorizzare l'autonomia di imprese e lavoratori nella formazione continua, senza per questo lasciare la formazione ai soli meccanismi basati sull'iniziativa delle singole imprese e dei singoli lavoratori.

Essendo questo un sistema basato sulla bilateralità, è in grado di assicurare un bilanciamento degli interessi talvolta contrastanti delle imprese e dei lavoratori – a riguardo del grado di specificità o generalità delle competenze della loro certificazione, del grado di selettività dell'accesso alla formazione con diverse componenti della forza lavoro

– ed è nelle condizioni favorevoli per adempiere alle molteplici funzioni che un sistema di formazione è chiamato ad assolvere in connessione con quella della fornitura di competenze. All'interno di un mercato sempre più integrato e reticolare, conterà maggiormente l'impatto delle politiche attive scelte per favorire la formazione e l'apprendimento lungo l'arco della vita.

L'implementazione delle politiche attive per il lavoro permette infatti di fronteggiare il problema della disoccupazione. In modo particolare, le politiche del mercato del lavoro si sono concentrate, soprattutto, sui sistemi di protezione sociale e sui meccanismi di sicurezza contro la perdita del reddito, mettendo in moto un meccanismo che allevia i danni della disoccupazione per coloro che sono a rischio di esclusione dal mondo del lavoro e che può produrre una situazione di disoccupazione a lungo termine. In questo scenario la formazione, in quanto strumento per l'innalzamento delle competenze dei singoli lavoratori, delle imprese e dei sistemi di imprese, rappresenta una leva strategica per affrontare la crisi.

Di conseguenza, i Fondi Interprofessionali, nella loro espressione bilaterale, configurano un arricchimento ed una valorizzazione ulteriori rispetto all'attuale posizionamento nel mercato della formazione continua.

Gli stessi, infatti, sono i soggetti attivi nell'attuazione di interventi rivolti a: prevenire e contrastare ogni forma di espulsione dal mercato del lavoro attraverso il potenziamento della adattabilità e occupabilità delle persone; sostenere le imprese ed i sistemi di imprese che investono nei processi di riorganizzazione e innovazione, al fine di affrontare l'attuale situazione contingente in un'ottica non solo di superamento della crisi, ma di riposizionamento, per essere adeguatamente attrezzate ad affrontare la ripresa; mantenere la cultura imprenditoriale e del "fare impresa" per non disperdere la ricchezza del tessuto produttivo territoriale, valorizzando le professionalità acquisite nel lavoro.

La bilateralità e le sue espressioni, quali sono i Fondi Interprofessionali per la formazione continua, sono indicate come le sedi privilegiate per mettere in atto politiche attive rivolte, in modo particolare, ai sistemi di formazione quali leva strategica per l'aggiornamento, il miglioramento ed, eventualmente, il ricollocamento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

A tal proposito, le politiche attive, intese come opportunità formative, dovranno essere: ampie, articolate ed adeguatamente coordinate, complementari ed integrabili avendo a riferimento, oltre all'offerta regionale, anche quella dei Fondi; fortemente caratterizzate dalla capacità di rispondere alle reali e concrete esigenze di professionalità dei lavoratori; finalizzate a garantire l'effettivo mantenimento in azienda del personale temporaneamente sospeso; adeguate a rispondere alle esigenze di professionalizzazione di tutti i lavoratori per il mantenimento del lavoro e per un reinserimento qualificato quale condizione per contrastare l'esclusione sociale e le forme di marginalità; strutturate in modo da favorire la partecipazione dei lavoratori e pertanto caratterizzare modalità organizzative, tempi ed orari di erogazione e distribuzione territoriale tali da ridurre i disagi; tese a promuovere l'apporto di tutti, ciascuno per le proprie potenzialità, aspettative e attitudini, nel contribuire alla ripresa economica di un territorio che deve mantenere le proprie caratteristiche di coesione sociale.

Quanto sostenuto fino ad ora, enfatizza i principi che costituiscono le *Linee guida per la formazione nel 2010* sottoscritte da Governo, Regioni, Province Autonome e Parti Sociali, con le quali i firmatari concordano su alcuni ambiti di intervento. È necessario, infatti, che i Fondi non svolgano più un mero compito di erogazione finanziaria per la formazione continua dei lavoratori di imprese private ma, prima ancora, siano capaci di intercettare i fabbisogni professionali e formativi, le competenze qualificate e i mestieri di domani (terziarizzazione del sistema indu-

striale, qualità, ricerca ed innovazione per la competitività, *green jobs*) e siano in grado di rivedere profondamente il rapporto tra formazione e lavoro che deve diventare sempre più integrato e ricorrente nell'ottica del *lifelong learning*.

L'analisi e la raccolta dei fabbisogni professionali e formativi dovrebbe essere integrata nell'attività dei Fondi in quanto elemento fondamentale per la programmazione complessiva dell'offerta formativa. I Fondi, dialogando con il mercato del lavoro, potranno progettare metodi e strumenti capaci di dare sempre più forza ad una formazione che parta direttamente dalle esigenze delle imprese e dei lavoratori. Potranno pensare e quindi programmare una formazione più innovativa, in grado di valorizzare le potenzialità e migliorare le competenze delle persone, lavoratori e non.

Le conseguenze dell'attuale crisi economico-finanziaria e la carenza strutturale di professionalità tecniche di livello medio alto rendono ancora più urgente la necessità di potenziare ed aggiornare il sistema di istruzione e formazione professionale. In accordo, da un lato, con la personalizzazione degli interventi e l'esaltazione del valore educativo della formazione in assetto produttivo e, dall'altro lato, con il potenziamento della formazione continua come politica attiva del lavoro.

Se, come sostenuto dai documenti strategici europei e nazionali di questi ultimi anni, c'è la necessità di interconnettere istruzione, formazione e lavoro con il rilancio dell'apprendimento anche in assetto lavorativo, i Fondi, a questo punto, dovranno abbandonare il loro unico ruolo di finanziatori della formazione continua per occupare un posto più utile al mercato del lavoro ed a quello formativo. Dovranno diventare ed essere soggetti attivi nell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

La formazione continua in Italia.
Problemi e linee di tendenza

di Pietro Gelardi

*Vice Direttore For.Te. - Fondo Paritetico Interprofessionale
Nazionale per la Formazione Continua nel Terziario*

1. Il divario con l'Europa

Il *XII Rapporto sulla Formazione Continua 2010-2011*, curato dall'Isfol per il Ministero del Lavoro, rileva che *"... il sistema di formazione continua in Italia, nelle sue dimensioni quantitative, va interpretato alla luce di un quadro articolato, in cui occorre considerare aspetti di carenza ormai strutturali e che finiscono per posizionare il Paese nel gruppo dei meno performanti rispetto agli investimenti formativi."*

Anche l'indubbia crescita delle adesioni ai Fondi interprofessionali del periodo 2008-2010 non cambia di molto la nostra posizione rispetto alle nazioni europee in cui la formazione continua e l'aggiornamento delle competenze sono storicamente più consolidati.

Secondo il *XII Rapporto* questi aspetti negativi hanno origine nella composizione del mercato del lavoro, dove è ancora forte la richiesta di lavori con poca specializzazione, e nelle caratteristiche di una forza lavoro con bassi titoli di studio, il che influisce sulla qualità ed i contenuti dell'offerta di formazione. Si genera così un circolo vizioso: investimenti modesti in qualità e innovazione, soprattutto delle piccole imprese, determinano una bassa domanda di competenze e questa, a sua volta, non sollecita una diffusa e adeguata offerta formativa.

Anche il sistema di sostegno e stimolo alla formazione continua appare molto debole e frammentato, sia negli strumenti di intervento che nelle fonti di finanziamento. Nasce anche da qui l'esigenza di coordinare, integrare e concentrare le risorse disponibili che ammontano a circa

1 miliardo di euro l'anno, comprendendo Fondo Sociale Europeo, leggi nazionali (236/93 e 53/00) e Fondi interprofessionali. Se si aggiungono gli interventi privati, le risorse salgono a circa 5 miliardi, ma la crescita, nell'ultimo quinquennio, del ruolo dei vari gestori di risorse sembra dovuta soprattutto alla maggiore incidenza dei Fondi interprofessionali. Paragonato con la realtà francese, dove le imprese investono il 3% del loro fatturato, l'investimento italiano in formazione rimane, in ogni caso, basso.

L'attitudine alla formazione risente di una cultura nazionale che sottovaluta il peso delle iniziative di aggiornamento e di apprendimento, pur essendovi realtà territoriali alla pari con il Nord e il Centro Europa. La stessa partecipazione degli adulti e delle imprese alla formazione non lascia intravedere progressi importanti, malgrado le spinte che giungono dall'Europa – che ha fissato per il 2020 il traguardo di almeno 15% di adulti sul totale della popolazione (contro l'attuale, teorico, 12,5%) – e l'esortazione a valorizzare i processi di formazione non formale e nei luoghi di lavoro.

Il *XII Rapporto* mostra come le risorse italiane siano inferiori a quelle di Paesi a noi vicini: la Spagna ha a disposizione oltre 1,1 miliardi di euro gestiti dalla sola *Fundación Tripartita*, la Francia circa 2,3 miliardi gestiti dagli *Opca* e *Opacif*.

Il confronto europeo considera sia la formazione formale che quella non formale, valutate secondo la *Classification Learning Activity* (CLA) delle indagini Eurostat. Questa, come è noto, distingue tre grandi tipologie: *istruzione formale*, che comprende attività di apprendimento istituzionali ed ha certificazioni riconosciute all'interno del *National Framework of Qualifications*; *istruzione non formale*, che riguarda attività strutturate di apprendimento non rientranti nel *NFQ*; *istruzione informale*, che comprende attività non istituzionali, realizzate su iniziativa personale in luoghi diversi (ad es., contesti lavorativi e familiari) ed a qualsiasi scopo. La formazione continua include tecniche di apprendimento sia tradizionali che innovative e riguarda essenzialmente i primi due tipi di istruzione.

Se consideriamo i valori medi di partecipazione degli adulti (25-64 anni) ad attività di formazione *formali* e non *formali*, si determina una graduatoria fra i Paesi europei. In posizione intermedia troviamo due gruppi di Paesi: la Polonia, l'Irlanda e il Portogallo, con un ricorso limitato ad attività *non formali* ed una quota di partecipazione ad attività *formali* superiore alla media; il Lussemburgo e la Spagna, con un livello basso di attività *formali*, ma oltre la media per quelle *non formali*. Entrambi i gruppi, se si esclude il Lussemburgo, presentano caratteristiche molto

simili: bassa qualificazione della popolazione e relativamente bassa competitività del sistema produttivo.

I Paesi con livelli di partecipazione sopra la media UE, per le attività formative *formali* e *non formali*, sono: Austria, Norvegia, Regno Unito e Svezia, con livelli di partecipazione equilibrata fra le due attività; Slovenia e Olanda, con un investimento maggiore per le attività *formali*; Danimarca e Svizzera, dove l'investimento maggiore è per le attività *non formali* e presenta notevoli aspetti di innovazione. Si tratta di Paesi che vantano una storia gloriosa di politiche attive del lavoro ed un approccio universalistico ai servizi formativi, con interventi pubblici diretti (è il caso dei Paesi Scandinavi) o volti ad incentivare i soggetti interessati, imprese e lavoratori (Regno Unito e Olanda), attraverso il riconoscimento dell'investimento in formazione.

In fondo alla classifica – con valori al di sotto della media UE per la partecipazione sia ad attività *formali* che *non formali* – troviamo alcuni Paesi mediterranei: tra questi l'Italia, la Grecia e la Turchia.

A rendere differenti i modelli di intervento a supporto della formazione continua sono:

- a) il livello del supporto pubblico con forme di finanziamento diretto e/o tramite servizi;
- b) l'intervento delle Parti Sociali nella gestione delle risorse;
- c) la distribuzione e gestione delle risorse su base territoriale (regionale o provinciale);
- d) l'integrazione e lo scambio fra i processi formativi.

Un indicatore Ocse calcola, sulla popolazione di 25-64 anni, le ore attese di istruzione e formazione *non formale* per tutta la durata del ciclo lavorativo. Queste si ottengono sommando le ore di formazione di individui della stessa età al momento della rilevazione: si assume infatti che il loro comportamento sia costante nel tempo. Se consideriamo il numero di giorni impegnati durante l'intero periodo lavorativo, la media pro capite Ocse è di 988 ore di formazione, di cui 715 per ragioni professionali: corrispondono a quasi sei mesi di lavoro, calcolando 1710 ore annue medie. In Danimarca, Norvegia, Svezia e Finlandia un lavoratore arriva a dedicare quasi un anno della sua vita attiva ad impegni formativi (oltre 1500 ore), mentre in Germania si avvicina ai nove mesi (1288 ore). Dedicano quattro mesi e più alla formazione i lavoratori statunitensi e inglesi, poco meno i polacchi ed i coreani. I lavoratori italiani, greci e turchi sono a livelli inferiori. In Italia abbiamo 353 ore di formazione per adde-
detto, di cui 288 dovute a motivi professionali.

In generale, il numero totale di ore di formazione attesa è tanto più alto quanto minore è quello di ore medie lavorate, a conferma del fatto che *“un’elevata produttività del lavoro non è legata alla durata del tempo di lavoro, quanto alla possibilità di disporre di organizzazioni aziendali efficaci, di una forza lavoro formata adeguatamente e di un sistema di servizi alle imprese efficiente”*.

Sono 7,5 milioni gli italiani che non partecipano ad iniziative di formazione e sono esclusi, per scelta o per condizione obiettiva, dal mercato del lavoro; di questi, 4,8 milioni sono casalinghe, soprattutto del Sud. Soggetti molto spesso scoraggiati, che non cercano lavoro e non si formano su tematiche professionali. È purtroppo evidente che la distanza dai circuiti lavorativi ostacola la capacità di orientarsi verso processi formativi utili, anche per mancanza di servizi per l’impiego effica

ci. Caso opposto è quello di lavoratori, dipendenti o autonomi, che sono più coinvolti in percorsi di formazione non formale, legati a scelte aziendali. Per i lavoratori con elevato titolo di studio, o atipici, si registra una maggiore partecipazione alla formazione per l’inserimento in impresa o per obbligo normativo ed una disposizione autonoma all’aggiornamento, in vista di domande o evoluzioni del mercato.

Il benchmark europeo va inoltre misurato su base territoriale ed in Italia i modelli, le politiche e i risultati regionali sul lavoro e sulla formazione sono distanti fra loro. È molto stretta la relazione tra le caratteristiche del tessuto produttivo regionale ed il comportamento rispetto alla formazione. Una linea divisoria netta vede, da una parte, le regioni meridionali, con tassi poco elevati di formazione non formale, più legata al mercato del lavoro ed ai processi di innovazione, e tassi maggiori di formazione formale; dall’altra, le regioni centro-settentrionali con valori opposti. In posizioni intermedie troviamo il Lazio, la Sardegna, la Valle d’Aosta, le Marche: tranne l’ultima, che ha un tessuto industriale solido, si tratta di regioni con una diffusa presenza di settore terziario, specie pubblico, di realtà socio-economiche in movimento, fuori da una condizione di arretratezza, ma con un livello di disoccupazione alto ed una scarsa vocazione al mercato esterno.

Nessuna regione italiana, nel 2010, si è avvicinata al benchmark europeo. Un dato peggiore di quello precedente, già negativo, con sole quattro regioni italiane su venti al di sopra della media dell’Unione. Osserva il *XII Rapporto* che *“... la presenza più significativa della formazione formale nelle realtà meno sviluppate del Sud esprime un bisogno di apprendimento che continua a incanalarsi troppo spesso su un’offerta di formazione standard e disallineata rispetto al tessuto produttivo”*.

Per lo stesso motivo, molti giovani del Sud sono spinti a perfezionare il proprio percorso di apprendimento non formale dove esiste una reale connessione tra formazione ed opportunità del sistema produttivo. Si alimenta così un'offerta aggiuntiva di competenze e conoscenze specializzate nei territori già sviluppati del Nord. Una sorta di nuova migrazione interna, più esigente e qualificata ma, come quella storica della prima fase industriale, non priva di effetti negativi sul divario tra le aree del Paese.

Analizzata secondo i livelli di responsabilità in impresa, o nelle attività in proprio, la formazione continua di tipo *formale* assume valore residuale per i dirigenti, i quadri ed i liberi professionisti, mentre è rilevante per i ruoli che prevedono specifici obblighi formativi, come gli apprendisti, e per le figure all'inizio del percorso professionale, come i collaboratori. Sarebbe pertanto utile incrementare la partecipazione ad entrambe le tipologie di formazione continua, dato che, in un sistema socio-economico consolidato e dinamico, il ruolo della formazione *non formale* tende a crescere. Le differenze nel mercato del lavoro delle regioni italiane si possono valutare anche da questo punto di osservazione.

2. La propensione delle imprese alla formazione

Nel 2011 gli adulti attivi che in Italia hanno partecipato ad iniziative di formazione sono risultati pari a circa 1.390.000, con un decremento di 200 mila unità rispetto al 2010 ed un ritorno ai livelli del 2009. Nel confronto europeo riferito al 2010, il nostro Paese presenta un'incidenza della popolazione adulta in formazione pari al 6,2%, superiore solo a quella della Grecia, a fronte di una media comunitaria del 9,1%.

La situazione del Paese appare in ulteriore peggioramento considerando il dato relativo al 2011, che si attesta al 5,8%, facendo registrare un calo marcato rispetto all'anno precedente. La diminuzione più significativa della partecipazione ad attività formative si manifesta fra gli occupati, dove passa dal 6,1% al 5,5%, mentre rimane stabile tra quelli in cerca di occupazione e tra la popolazione inattiva.

Su tali tendenze ha certamente influito una minore propensione all'investimento formativo da parte delle imprese nel contesto della crisi economica. Secondo l'annuale rilevazione Excelsior di Unioncamere e del Ministero del Lavoro, nel 2010 il 33,5% delle imprese ha dichiarato di aver svolto corsi di formazione per i propri addetti: più che nel 2009 ed in forte aumento rispetto al 2008 (25,7%). Fino al 2007 solo un'impresa su cinque faceva formazione. La crisi ha portato le imprese ad usare la leva della formazione, anche se i dati del 2011 mostrano come

il ricorso sia stato, in molti casi, tardivo rispetto all'emergenza occupazionale.

Tra le finalità delle attività di formazione figura, per l'84% delle aziende, l'aggiornamento delle competenze; le altre due motivazioni indicate, svolgimento di nuove mansioni e formazione dei neoassunti, hanno ottenuto percentuali molto più basse, 10,1% e 5,7%.

La propensione a fare formazione è correlata alle dimensioni dell'impresa. La probabilità di ricevere formazione in un'impresa con più di 500 dipendenti è quasi tripla (85,1%) rispetto a quella che si ha in una con meno di 10 dipendenti (29,4%). I servizi pubblici si confermano il comparto più attento, con una media del 55,7% (45% l'anno precedente). L'intero Terziario supera l'Industria in senso stretto, con una quota di imprese che fanno formazione pari al 33,7% del totale, contro il 28,9% dell'Industria. Ricorrono di più alla formazione continua le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere (49,7%), elettriche, elettroniche, ottiche e medicali (43,2%), quelle di macchinari e attrezzature e di mezzi di trasporto (38%). La tendenza è chiara e costante: la formazione è più presente dove le imprese necessitano di maggiore innovazione e di dinamiche competitive più forti.

Fra i Servizi l'investimento più elevato nella formazione si ha in quelli finanziari e assicurativi (70,8%), seguiti da sanità, assistenza sociale e servizi privati (47,8%), servizi alle persone (45,7%), servizi informatici e delle telecomunicazioni. Con il 37,5% le Costruzioni sono in netta crescita (30,1% nel 2009) e superano Industria e Servizi. L'Edilizia sembra considerare qualificazione delle competenze e specializzazione delle attività come condizioni indispensabili per uscire dalle difficoltà di mercato indotte dalla crisi.

Si conferma "... una netta propensione all'investimento in formazione da parte di imprese operanti in settori ad elevata specializzazione e contenuto tecnologico o a maggiore intensità di conoscenza, accanto ai quali si ritrovano comparti (ad esempio quello dei prodotti ottici o medicali) in cui rivestono un enorme peso i processi di aggiornamento e formazione continua delle forze di vendita, solitamente erogati dall'azienda" (Rapporto Isfol 2012).

In comparti chiave del Made in Italy, sono poche le imprese che fanno formazione continua per i propri dipendenti: tessile, abbigliamento e calzature sono al 18,8%; beni per la casa, il tempo libero e altro manifatturiero al 18,4%; industria del legno e del mobile al 21,5%.

La propensione alla formazione resta molto fiacca nella ristorazione e nei servizi turistici in genere (21,8%). L'inadeguata attenzione alle

competenze ed alla qualificazione del personale, del prodotto e del servizio, in ambiti che segnano l'identità della nostra economia, si presenta come fattore di rischio e di indebolimento.

Tra i dati positivi, va sottolineata una diffusa crescita delle attività di formazione in tutte le aree geografiche della penisola, con la conferma del primato del Nord Est (36,3% delle imprese) seguito dal Nord Ovest (34,4%). Sono al di sotto della media nazionale il Centro (32,9%), e il Sud e le Isole (31%), pur in netto miglioramento rispetto ai valori passati.

Nell'acquisizione di nuovo personale e nella creazione di nuove competenze si assiste ad approcci diversi: da una parte, imprese che prevedono assunzioni di personale senza esperienza specifica; dall'altra, imprese che segnalano l'esigenza di interventi formativi per i neoassunti. Il 53,6% delle imprese si orienta a reclutare personale senza esperienza; valore che sale al 55,2% per le microimprese e si abbassa al 39% per quelle con oltre 50 lavoratori. Le imprese di minore dimensione preferiscono assumere personale non strutturato, in grado di adattarsi con maggiore facilità a condizioni di lavoro peculiari. Se si guarda invece alle imprese che svolgono formazione per i neoassunti, si va dal 57,2% di microimprese al 92,8% di imprese con più di 50 lavoratori.

Le imprese più piccole, segnala il *XII Rapporto*, "... trasferiscono le conoscenze ai neo-assunti essenzialmente attraverso modalità di affiancamento non strutturato, non sempre auto-percepito e contabilizzato come processo di formazione compiuto dagli stessi titolari d'impresa". Ciò pone limiti severi al loro processo di qualificazione.

Interessante è la distinzione per settori. I servizi di pubblica utilità hanno la minore percentuale di imprese che prevedono assunzioni di personale inesperto (39,7%) e la maggiore di imprese per cui è necessario formare i neoassunti. Un'elevata previsione di fabbisogno formativo per i nuovi lavoratori si riscontra anche nell'Industria in senso stretto (64,9%). Le industrie chimiche, farmaceutiche e petrolifere, fortemente coinvolte in innovazioni di processo e di prodotto, presentano la più bassa preferenza per il personale inesperto (40,7%) ed il più alto fabbisogno di formazione (81,3%).

Una spinta all'incremento della formazione in azienda può derivare dalla diffusione delle reti di impresa. Queste sono in grado di ottimizzare risorse finanziarie, ma soprattutto di valorizzare competenze e conoscenze del territorio, con servizi comuni che vanno dalla commercializzazione, alla creazione di marchi, alla ricerca e sviluppo: la rete diviene essa stessa strumento di apprendimento continuo. Unioncamere stima

in circa 13 mila le imprese tra i 20 e i 249 dipendenti che, nel biennio 2010-2011, hanno stipulato o intendevano stipulare accordi formali di rete a livello provinciale e distrettuale, prevedendo anche rapporti con università e centri di ricerca, secondo il modello delle learning region, aree territoriali che producono e mettono in circuito sempre nuove capacità e buone pratiche.

A fine 2011, risultano stipulati 247 contratti di rete che coinvolgono 1.265 imprese, soprattutto PMI. Riguardano quasi tutte le regioni. Le più attive sono Veneto, Emilia Romagna, Toscana, Marche e, nel Sud, Puglia e Campania; tra i settori più rappresentati, *“Industria e Costruzioni”* con oltre l’80% delle imprese coinvolte. La presenza di reti per la circolazione di innovazione è prevista da 51 contratti, secondo un modello di diffusione condivisa delle competenze di sviluppo strategico. Prevalgono, nel complesso, finalità legate allo sviluppo di competenze per il mercato, come *“promozione e distribuzione”* ed orientamento verso i mercati esteri.

Il sistema delle reti può far superare la storica asimmetria dimensionale del tessuto produttivo italiano e far crescere la cultura della condivisione delle competenze acquisite in specifici territori e settori (*Rapporto Isfol 2012*).

Il *XII Rapporto* conferma che il mercato del lavoro italiano è caratterizzato da una domanda di professionalità dove *“... da una parte vi è una concentrazione di richieste di profili di basso livello, soprattutto nei servizi, spesso tradizionali, in cui le persone sono necessariamente coinvolte in processi di formazione interna e con modalità di training on the job, legati alla specificità del ruolo proposto; dall’altra vi è la richiesta di figure tecniche altamente specializzate, in cui viene erogata una formazione esterna e ad elevato contenuto tecnico”*.

Le figure intermedie di professionalità sembrano pagare di più il processo di ristrutturazione del sistema produttivo su scala globale. Coinvolgere queste figure ed i lavoratori flessibili nei processi di formazione continua diventa quindi un’urgenza primaria, per evitare che essi, decisivi negli anni prima della crisi, siano esclusi dal mercato del lavoro futuro.

3. Fabbisogni e certificazione di competenze

Un importante e concreto ambito di crescita è dato dall’economia verde, la *green economy*, che è diventata pervasiva in particolare fra le PMI manifatturiere, valicando ogni confine settoriale, dimensionale, geografico e congiunturale. Nel 2010, 3 PMI italiane su 10 hanno investito

in prodotti e tecnologie verdi per conseguire nuovi livelli di efficienza e promuovere prodotti e servizi nei mercati internazionali. La quota è quasi raddoppiata nel 2011, raggiungendo il 57,5%. Per le imprese al di sotto dei 250 dipendenti, il principale obiettivo degli investimenti è la riduzione dei consumi, mentre per le grandi è il minore impatto ambientale. Non ci sono differenze geografiche: sia a Nord che a Sud, il 24% di imprese manifatturiere e terziarie punta sul verde, il 22% al Centro. Il 31,7% di esse si dichiara propenso ad assumere, contro il 19,7% delle altre. Sono 116mila imprese per 344mila lavoratori in entrata, il 41% del totale previsto nel 2011 (846mila).

Sono in aumento i *green jobs* e le figure professionali ricollegabili a questi: le richieste di assunzioni, nel periodo 2009-2011, sono passate al 38,1%, con il corrispettivo decremento delle altre figure professionali (dal 64,1% al 61,9%). Quasi la metà delle richieste (49%) si riferisce a figure di artigiani o di operai specializzati, mentre il 20% si riferisce a professioni intellettuali e scientifiche di grado e titolo di studio elevati.

Tra le nuove figure professionali, si segnalano: *auditor* esperto in emissione di gas serra; operatore marketing delle produzioni agroalimentari biologiche; statistico ambientale; *risk manager* ambientale; ingegnere dell'emergenza; progettista di architetture sostenibili; esperto del ciclo di vita dei prodotti industriali. Sono figure difficili da reperire e per le quali si stenta a costruire un'offerta formativa coerente; ne segue il *mismatch* di competenze tipico di altre aree del mercato del lavoro.

Circa il fabbisogno di competenze verdi, è doverosa la cautela contro il rischio di proiezioni troppo fiduciose. In generale può dirsi che occorrono competenze per profili alti e inediti, ma anche ingegneri e laureati con ampio bagaglio scientifico, tecnologico e matematico. Non necessitano tanto corsi di studio e qualifiche particolari quanto un aggiornamento ed un riallineamento di competenze di base, acquisibili con le certificazioni e le qualificazioni attuali.

Lo sviluppo occupazionale della *green economy* richiederà un intreccio di competenze tradizionali e nuove competenze specifiche, secondo quanto è già avvenuto con la diffusione dell'informatica e della telematica. Le tecnologie dell'informazione sono diventate essenziali per la gran parte degli aspetti della vita lavorativa, così le competenze ecologiche lo saranno per quasi tutti i tipi di lavoro (Cedefop). Ciò chiama in causa, in egual misura, l'offerta istituzionale delle università e dell'istruzione superiore ed i luoghi di lavoro dove si svolgono i maggiori processi di adeguamento e di innovazione delle capacità professionali.

Chiamato in causa è anche il valore d'uso delle qualificazioni e delle competenze nel mercato del lavoro ed il loro valore di scambio, in termini di crediti formativi, verso il sistema dell'istruzione; secondo quanto indicato dalle Raccomandazioni relative all'*European qualification framework* (Eqf) ed ai crediti della *Vocational and educational training* (Vet), ai fini della costruzione di uno spazio comune dell'apprendimento. La mancata definizione in Italia di un "*Sistema Nazionale delle Competenze*" impedisce il riconoscimento, fuori dal sistema produttivo, delle competenze apprese dalle esperienze di vita e di lavoro. Si renderebbe quindi urgente "... un referenziale delle competenze indipendente dalla struttura dei contratti di lavoro, ma ad essi collegato, finalizzato alla certificazione delle competenze acquisite in contesti di lavoro, con valore di scambio solo ed esclusivamente verso il sistema dell'apprendimento (ad esempio il riconoscimento dei crediti formativi)". Questo sarebbe utile alle Parti Sociali (negli Enti Bilaterali e nei Fondi Interprofessionali) in quanto consentirebbe una descrizione trasparente delle competenze come esito dei percorsi formativi, senza alcun vincolo di ricaduta sugli inquadramenti professionali sanciti dai contratti nazionali di lavoro.

Proprio la costruzione di un "*sistema pubblico nazionale di certificazione delle competenze*" (fondato su "*standard minimi di servizio*", nel rispetto dei "*principi di accessibilità, riservatezza, trasparenza, oggettività e tracciabilità*") si ripropone, fra l'altro, la legge di riforma del lavoro approvata a giugno 2012, la 92/12, che reca Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

In linea con le indicazioni dell'Unione Europea sull'apprendimento permanente – inteso come "... qualsiasi attività intrapresa dalle persone in modo formale, non formale e informale, nelle varie fasi della vita per migliorare le conoscenze, le capacità e le competenze, in una prospettiva personale, civica, sociale e occupazionale" – di cui si diceva in precedenza, la legge codifica la distinzione fra:

- *apprendimento formale*: si attua nel sistema di istruzione e formazione e nelle università e si conclude con il conseguimento di un titolo di studio o di una qualifica o diploma professionale, anche in apprendistato, o di una certificazione riconosciuta;
- *apprendimento non formale*: risponde ad una scelta intenzionale della persona e si realizza in organismi che perseguono scopi educativi e formativi (anche del volontariato, del servizio civile nazionale e del privato sociale) e nelle imprese;
- *apprendimento informale*: si realizza, anche senza una scelta intenzionale, con attività nelle situazioni di vita quotidiana e nell'ambito del

contesto di lavoro, familiare e del tempo libero.

In coerenza con il principio di sussidiarietà e con i poteri delle Regioni, saranno individuati criteri generali e priorità per promuovere e sostenere reti territoriali – comprensive dell'insieme dei servizi di istruzione, formazione e lavoro *“collegati alle strategie per la crescita economica, l'accesso al lavoro dei giovani, la riforma del welfare, l'invecchiamento attivo, l'esercizio della cittadinanza attiva, anche da parte degli immigrati”* – che hanno il compito di:

- aiutare le persone nei percorsi di apprendimento *formale, non formale ed informale* ivi compresi quelli di lavoro, individuando i fabbisogni di competenza secondo le domande dei sistemi produttivi e dei territori, con attenzione particolare alle competenze linguistiche e digitali;
- riconoscere i crediti formativi e certificare gli apprendimenti comunque acquisiti;
- fare attività di orientamento *“lungo tutto il corso della vita”*.

Alle reti territoriali dei servizi concorrono anche le università, le imprese, attraverso rappresentanze datoriali e sindacali, le Camere di Commercio, l'Osservatorio sulla migrazione interna.

Saranno definite norme e livelli essenziali di prestazioni per individuare e validare gli apprendimenti *non formali ed informali*, con riferimento ad un sistema nazionale di certificazione delle competenze. Ciò avverrà attraverso un *“processo omogeneo di servizio alla persona”* e sulla base di idonei riscontri e prove, nel rispetto delle scelte e dei diritti individuali, e delle pari opportunità.

Saranno riconosciute le esperienze di lavoro, *“quale parte essenziale del percorso educativo, formativo e professionale della persona”*, e gli apprendimenti non formali ed informali potranno essere convalidati come crediti formativi, in relazione ai titoli di istruzione e formazione e alle qualificazioni compresi in un *“repertorio nazionale”* da aggiornare ogni tre anni.

La certificazione delle competenze acquisite nei contesti formali, non formali ed informali è un atto pubblico e conduce al rilascio di un certificato, un diploma o un titolo *“... che documenta l'accertamento e la convalida effettuati da un ente pubblico o da un soggetto accreditato o autorizzato”*.

Per *“competenza certificabile”* si intende *“... un insieme strutturato di conoscenze e di abilità, riconoscibili anche come crediti formativi, previa apposita procedura di validazione nel caso degli apprendimenti non formali e informali”* da registrare nel libretto formativo o nelle anagrafi del cittadino.

4. Le politiche di invecchiamento attivo

Dal 2001 al 2011 gli italiani di 65 anni e oltre sono aumentati dal 18,4% al 20,3%, e sono 1,8 milioni in più. L'età media della popolazione è cresciuta da 41,7 a 43,5 anni.

La dinamica di invecchiamento della popolazione è influenzata dalla longevità. La vita media, nel 2010, è stata di 79,4 anni per gli uomini e 84,5 per le donne. Nel 2008, l'indice di ricambio – l'indicatore demografico che rapporta i residenti di 60-64 anni a quelli di 15-19 e serve per misurare le opportunità occupazionali dei giovani in base ai posti di lavoro resi disponibili per limiti di età – ha sfiorato il 120%. Le persone in uscita dal mercato del lavoro pesano il 20% in più di quelle in entrata. Nell'Unione europea a 27 lo stesso indice era, nel 2007, del 90%.

Il tasso di occupazione dei lavoratori di 55-64 anni è cresciuto dal 30,5% del 2004 al 36,6% del 2010. Si è ridotto il divario con l'Unione Europea che è del 9,7%. Il tasso di disoccupazione degli anziani è al di sotto della media nazionale, oggi del 10%. Nel 2004-2010, la crisi finanziaria ha provocato un innalzamento percentuale per la classe d'età 45-54 anni (dal 4,1% al 5%) ed un decremento per quella di 55-64 anni (dal 4,1% al 3,6%). Nello stesso periodo, la fascia di 55-64 anni ha incrementato il tasso di occupazione di 6,1 punti, quella di 45-54 anni è cresciuta di solo 2,2 punti. Resta forte il divario con gli altri Paesi europei e con l'obiettivo della Strategia di Lisbona, che fissava al 50% il tasso di occupazione per la popolazione fra i 55 e i 64 anni, entro il 2010; anno in cui il nostro tasso di occupazione maschile è stato del 47,6% e quello femminile ha avuto un valore del 26,2%.

Le persone fra i 50 e i 64 anni che si dichiarano in cerca di lavoro risiedono soprattutto nelle aree meridionali (52,1%), possiedono in larga prevalenza il titolo di licenza media (84,1%), sono più uomini che donne (55,2% contro 44,8%).

Fra i motivi dichiarati come causa della perdita di lavoro figurano, in primo luogo, quelli legati al termine contrattuale del rapporto o al licenziamento vero e proprio. Seguono le crisi o le trasformazioni del contesto produttivo, le condizioni di salute o l'assistenza ai familiari.

Per questa fascia d'età le conseguenze drammatiche della crisi finanziaria del 2008 sono state in parte fronteggiate con il ricorso massivo agli ammortizzatori sociali in deroga e con programmi integrati di riqualificazione e di rafforzamento delle competenze (orientamento, bilancio delle competenze, formazione). Tra l'ottobre 2008 ed il gennaio 2010, 94mila percettori di sostegno al reddito in deroga su 305mila sono stati di età compresa fra i 45 e i 60 anni.

Nel 2010, il 9,1% della popolazione europea fra i 25 e i 64 anni ha partecipato ad attività di istruzione e formazione. La quota relativa ai 55-64enni è stata di circa la metà (4,5%). La media generale italiana è stata del 6,2% e quella dei 55-64enni di appena il 2,5%. Nel 2007 un adulto europeo su tre ha partecipato a qualche forma strutturata di apprendimento, fra gli over 54 solo un adulto su cinque. In Italia la media di partecipazione è stata del 20,2%, fra i 55 e i 64 anni dell'11,6%.

Lo stato di inattività allontana dalla partecipazione formativa. Ma, anche tra gli occupati, i 55-64enni scontano, nelle attività di formazione non formale, un *age gap* pari a 6,4 punti rispetto alla media (27,5% contro 33,9%). Notevoli le differenze legate ai livelli di inquadramento, con quadri e dirigenti che partecipano per il doppio della media (57,2%) e operai fermi al 12,1%.

Sempre per l'apprendimento informale, i differenziali fra over 54 e altre fasce d'età tendono a ridursi di fronte a modalità più innovative (*coaching*, visite guidate, gruppi di apprendimento e scambi di esperienza sul lavoro, supporti informatici e mediatici, ecc). (da: P. Checcucci, *L'anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni: spunti di riflessione*, Isfol, Occasional paper, 1)

Nel 2018 occorrerà creare 1,3 milioni di posti di lavoro per compensare il ritardato accesso alla pensione determinato dalla recente manovra previdenziale del Governo Monti. Nello stesso tempo modificare le prestazioni e l'età di pensionamento non basterà per allungare la vita attiva. Anche nel nostro Paese saranno prioritarie politiche di invecchiamento attivo, raccomandate dall'Unione Europea che ad esse ha dedicato il 2012.

Come abbiamo visto, i lavoratori anziani sono meno coinvolti nella formazione e nei cambiamenti organizzativi. Sono meno motivati e soddisfatti del lavoro, meno flessibili alle innovazioni, hanno maggiori problemi di salute, sentono più il peso della vita familiare e degli oneri di cura ed assistenza ai parenti. L'intero arco delle questioni richiede una pluralità di interventi, alcuni su scala generale, altri su scala locale ed aziendale: una maggiore integrazione, a livello territoriale, tra politiche sociali, politiche del lavoro e politiche della formazione; iniziative convergenti fra attori privati, pubblici e no profit con il coordinamento dei servizi.

Le politiche di *active ageing* puntano a promuovere la formazione e la riqualificazione professionali, la salute, accordi collettivi per modificare l'organizzazione del lavoro e adattarne il carico ai lavoratori anziani. Altri due aspetti sono importanti e del tutto carenti nella realtà italiana: servizi

per l'impiego che facciano consulenza, ricollocamento ed outplacement ed una rete capillare di ammortizzatori sociali connessa agli altri interventi di politica attiva del lavoro.

La tendenza ad emarginare i lavoratori anziani dalle opportunità formative è pesante e rischia di avere effetti irreversibili, deleteri per gli equilibri di una società della conoscenza e dell'inclusione, quale aspira ad essere quella europea. Essa è tanto più grave in quanto colpisce addetti con titoli di studio modesti e con carenze più profonde. Non bisogna infatti dimenticare che solo il 51,1% degli italiani fra i 45 ed i 54 anni, e il 38,2% di quelli fra i 55 e i 64 anni, è in possesso di un titolo di scuola superiore o terziario, a fronte del 71,1% e 61,6% della media comunitaria. Il differenziale cresce oltre i 55 anni, anche se meno per le donne. Il possesso contemporaneo di competenze linguistiche ed informatiche è dichiarato dal 34,5% degli under 45 e (solo) dal 15% degli over 45 che lavorano.

L'intervento pubblico per lo sviluppo delle competenze della popolazione attiva oltre i 45 anni prevede diversi provvedimenti, fra cui quelli finanziati dalla legge 53/00, dai Fondi interprofessionali e dal Fondo Sociale Europeo. Il Testo Unico sull'apprendistato ha inoltre esteso l'applicazione del contratto ai lavoratori adulti in mobilità. La legge di riforma del mercato del lavoro del giugno 2012 favorisce con agevolazioni contributive l'assunzione di lavoratori over 50. Sono misure il cui impatto è lontano tuttavia dall'essere significativo. (Rapporto Isfol 2012).

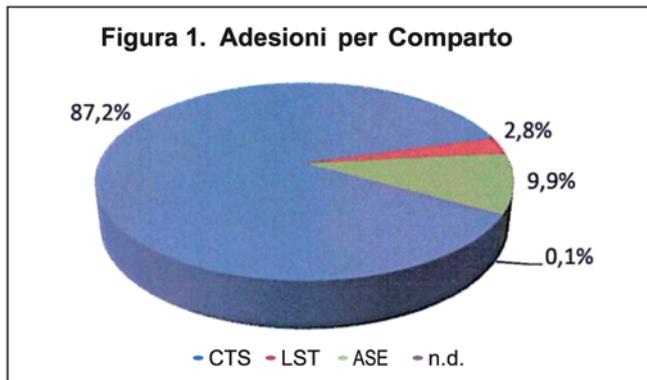
“Nel nuovo contesto occorre perciò rafforzare le opportunità formative anche per i lavoratori anziani e sviluppare la cultura dell'apprendimento nel luogo di lavoro. Ma significa anche ripensare i metodi formativi e adattarli a un'utenza spesso in difficoltà con il tradizionale insegnamento d'aula. Il trasferimento di competenze può avvenire rafforzando il lavoro di squadra, con addetti di diversa esperienza e di diversa età. Per fare formazione è richiesta una previsione sui bisogni di professionalità che si vanno a determinare sulla base delle tendenze dell'impresa e degli addetti. E per questo sono strumenti essenziali il dialogo sociale e la contrattazione”. (da: G. Olini, Le politiche per l'invecchiamento attivo, in “Conquiste del lavoro” del 13 giugno 2012).

I Fondi Interprofessionali nel Terziario: l'esperienza di For.Te.

di Pietro Gelardi

*Vice Direttore For.Te. - Fondo Paritetico Interprofessionale
Nazionale per la Formazione Continua nel Terziario*

1. Costituito da Confcommercio, Confetra, Cgil, Cisl, Uil, For.Te. è il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei lavoratori pi importante del settore Terziario. Vi aderiscono (febbraio 2012) 117.414 aziende per 1.147.480 dipendenti, in prevalenza del Terziario: Commercio, Turismo, Servizi (87%) e della Logistica, Spedizioni, Trasporti (3%). Le aziende degli altri settori economici figurano con una quota del 10% circa.



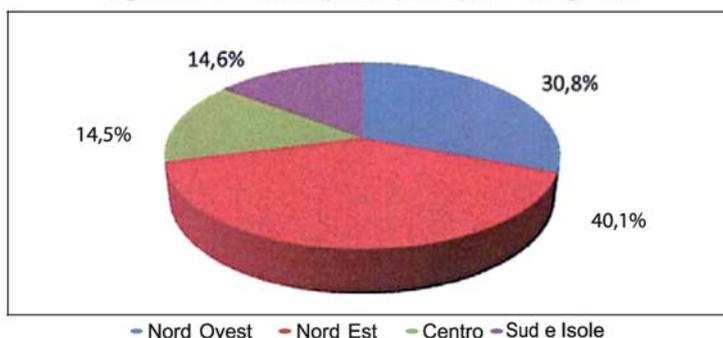
Fonte: For.Te.

Dalla nascita (2004) ad oggi For.Te. ha assegnato risorse per oltre 450 milioni di euro (più di 200 milioni dal 2009) tramite Avvisi destinati al finanziamento di Piani Formativi aziendali, interaziendali, settoriali,

territoriali, individuali. Altra modalità di finanziamento è il Cia (Conto individuale aziendale) cui possono fare ricorso le aziende, singole o in gruppo, con più di 250 addetti. Le aziende che utilizzano il Cia (oltre 230 fin qui) dedicano il 70% delle risorse versate al Fondo per la formazione dei propri dipendenti, mentre il 30% va ad alimentare il conto generale. Con il Cia sono state distribuite risorse per circa 20 milioni di euro. Nel complesso, i lavoratori formati sono stati più di un milione, in lieve maggioranza donne.

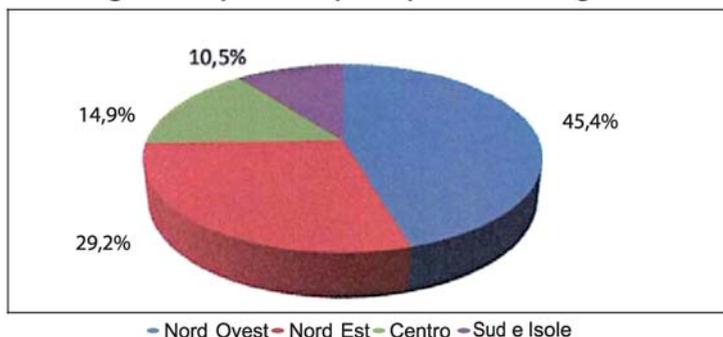
Divise per territorio, le adesioni sono il 40% nel Nord Est, il 31% nel Nord Ovest, il 14,5% nel Centro ed il 14,5% nel Sud e nelle Isole.

Figura 2. Adesioni per Ripartizione Geografica



Alle adesioni corrispondono il 45,4% dei dipendenti al Nord Ovest, il 29,2 al Nord Est, il 14,9% al Centro, il 10,5% al Sud. Va ricordato che nelle Regioni del Nord, in particolare del Nord Ovest, sono concentrate le sedi legali delle aziende.

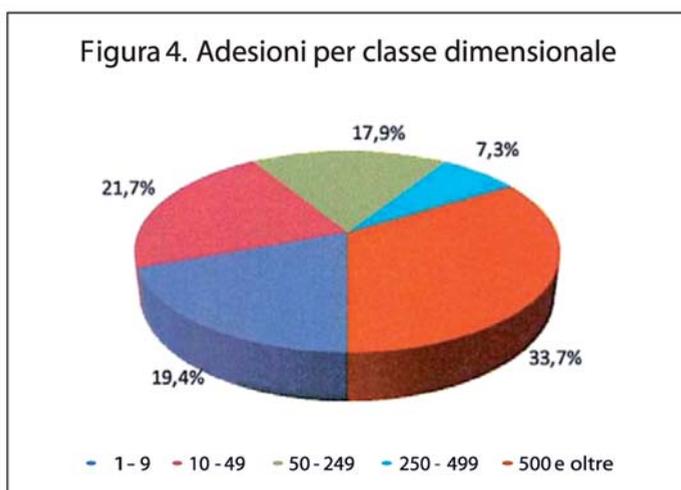
Figura3. Dipendenti per Ripartizione Geografica



Nella sola Lombardia è presente il 22% delle aziende con il 38% dei dipendenti; il 16% è in Veneto. For.Te. è il primo Fondo per numero di aziende in Valle d'Aosta e Molise; il secondo in Lombardia, Emilia Romagna, Veneto, Trentino Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Toscana, Marche, Umbria, Lazio.

In queste regioni For.Te. è superato, per numero di aziende ma non di dipendenti, dal Fondo Artigianato Formazione, primo assoluto a livello nazionale con oltre 182.000 aziende. For.Te. si attesta al terzo posto in Piemonte, Abruzzo e Sardegna. Meno presente è al Sud, dove figura fra il quarto ed il sesto posto.

Quanto alla classe dimensionale, le aziende da 1 a 9 dipendenti sono il 78,9%, col 19,4% dei lavoratori; le aziende da 10 a 49 sono l'11,7% e hanno il 21,7% dei lavoratori. Le aziende con 50 dipendenti e oltre occupano più del 25% dei lavoratori; da quelle con oltre 500 dipendenti dipende quasi il 34% dei lavoratori.



2. Secondo dati di Infocamere del terzo trimestre del 2010, degli oltre 5 milioni di imprese attive in Italia, appartengono al settore Terziario di mercato circa 3 milioni, pari a più del 55%.

La grande maggioranza esercita la propria attività nell'ambito del Commercio all'ingrosso ed al dettaglio, che conta circa 1.400.000 imprese, corrispondenti al 47% del settore.

Secondo ambito di attività è quello dei Servizi di alloggio e di ristorazione, con più di 341.000 imprese, l'11,5% del totale. Il 96,4% delle im-

prese del Terziario è di dimensioni minime e le grandi imprese costituiscono solo lo 0,05%. Il numero medio di addetti (3,2) è inferiore alla media nazionale, che di è 4.

La dinamica occupazionale del settore dei Servizi è stata per anni crescente. Secondo l'Istat, nel 2010, gli occupati in Italia sono stati 22.872.000 persone. Bacino più rilevante, il settore dei Servizi, che ha impiegato nello stesso anno 15.470.000 persone, pari al 67% del totale (63,2% al Nord, il 71% al Centro e nel Mezzogiorno): l'Industria e l'Agricoltura ne hanno impiegato rispettivamente il 29% e il 3,8%.

Nei Servizi di mercato gli occupati sono 10 milioni, per il 75% lavoratori dipendenti e per il 25% autonomi; 2 milioni rientrano nel Commercio e 1,5 milioni nei Servizi privati alle imprese.

Divisi per qualifica professionale, la quasi totalità sono impiegati e operai (circa 6 e 4 milioni), mentre quadri e apprendisti non raggiungono il 3%. L'82% dei lavoratori è assunto a tempo pieno, il 18% a tempo parziale; l'87,3% è a tempo indeterminato e il 12,6% a tempo determinato.

I lavoratori indipendenti dei Servizi sono stati, nel 2009, 3.886.000, distribuiti in prevalenza nel Commercio e nei Servizi alle imprese

(1.399.000 e 1.050.000). Si tratta, per la maggior parte, di lavoratori in proprio (più di 2 milioni, 13% del totale degli addetti dei Servizi) o di liberi professionisti (1 milione).

Viene dal Terziario il 71% del prodotto interno lordo (mille miliardi di euro): il 50% va riferito ai Servizi privati di mercato (dal Commercio al Turismo, dai Trasporti ai Servizi finanziari, alle attività professionali), il 21% al sistema pubblico ed ai Servizi alla persona. La sola Distribuzione Commerciale vale il 14,9%.

Commercio e Turismo hanno evidenziato, nel periodo più recente, una debole dinamica imprenditoriale. Da gennaio a settembre 2011 si è avuto un saldo negativo di 27.926 unità (69.631 iscrizioni contro

97.557 cessazioni). Nonostante ciò, il numero delle imprese registrate si è mantenuto stabile.

Al 30 settembre 2011 ammontava a 1.947.936, in leggero rialzo rispetto alla fase più critica. Costante è la presenza di piccole imprese. Il 62% delle unità produttive nei Servizi è formato da un solo addetto (in Spagna il dato scende al 55%, nel Regno Unito al 43%, in Germania al 33%).

Per numero e tipologia di aziende, For.Te. rappresenta il Fondo interprofessionale di riferimento del Terziario. Eguaglia quasi la somma delle adesioni degli altri Fondi affini e concorrenti. Guardando ai dati INPS del gennaio 2011, risultano essere iscritte ad un Fondo interpro-

fessionale 354.467 aziende del Terziario, per oltre 3.300.000 dipendenti. For.Te. si conferma il primo Fondo Interprofessionale del settore, con le maggiori quote di adesione, sia in termini di aziende che di dipendenti (36,6% delle aziende iscritte e 41,2% dei dipendenti). Malgrado ciò, non è improprio osservare che le aziende aderenti coprono intorno al 3% dell'universo di riferimento, il 6/7% del comparto del Commercio.

Si pone dunque, per questo come per tutti i Fondi, il problema di come continuare a regime il processo di consolidamento e di crescita che ha segnato la fase di avvio. Obiettivo fondamentale diventa quello di ampliare, migliorare, diversificare l'offerta formativa e i Servizi connessi, per rispondere in modo più idoneo ai fabbisogni di competitività delle aziende e di professionalità dei lavoratori; aumentando, da un lato, il numero delle nuove adesioni e, dall'altro, rafforzando i legami con le aziende iscritte.

I Fondi costituiti sono già venti, le norme sulla portabilità introdotte dalla legge 2/09 non aiutano e disegnano il quadro di un sistema sempre più agguerrito e affollato. Le Parti Sociali costitutive di For.Te. si sono da tempo mobilitate e hanno mostrato di ritenere che la sfida si vince puntando verso traguardi di maggiore efficienza ed efficacia, nella gestione e negli indirizzi strategici. Ne fanno fede gli Avvisi banditi nel 2009 e nel 2010 e le due ricerche commissionate in questi anni, *Migliorare l'efficacia e l'efficienza della formazione: il contributo di For.Te.* (marzo 2010) e *I Fondi interprofessionali: ruolo ed evoluzione* (novembre 2011).

3. L'Avviso 1/09 (aprile-luglio 2009), con oltre 92 milioni di euro stanziati e il rispetto dei tempi stabiliti, ha dato esiti superiori ad ogni aspettativa. Sono stati approvati 481 Piani per 2643 aziende e 150.000 lavoratori (82.000 donne e 68.000 uomini). Un dato che si presta a riflessioni e approfondimenti riguarda le tematiche dei Piani: il 16% gestione aziendale e amministrazione; il 15% salute e sicurezza; il 14% abilità personali; il 13% vendita e marketing; il 12% informatica.

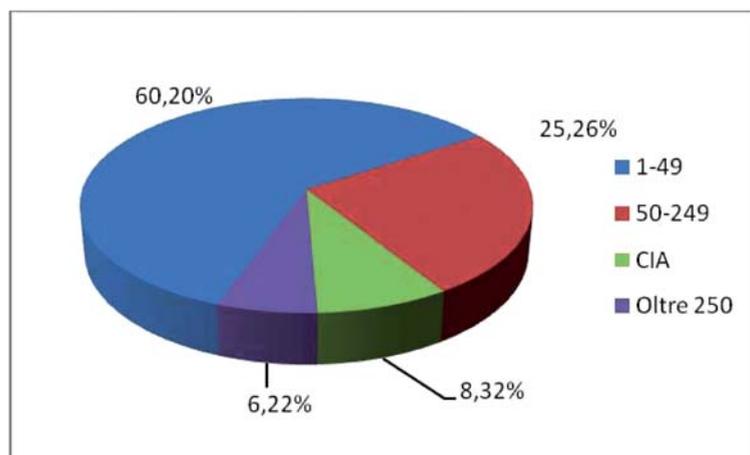
L'Avviso 1/10 è stato dedicato a voucher per la formazione individuale a catalogo. Sono risultate idonee le candidature di 233 Enti, tra università, fondazioni universitarie ed organismi di formazione con esperienza specifica, accreditati presso For.Te. o certificati. Sono state ammesse oltre 3200 iniziative formative costituite da corsi, seminari e laboratori.

Dei 4 milioni di euro in palio, 2,5 milioni erano rivolti alle imprese da 1 a 49 addetti, 1,5 milioni alle imprese da 50 a 249. Le prime hanno potuto chiedere voucher fino ad un massimo di 3.000 euro, le seconde fino a un massimo di 9.000. Le aziende da 250 dipendenti e oltre avevano facoltà di finanziare i voucher secondo le disponibilità maturate.

La dotazione per le piccole imprese si è esaurita presto e l'Avviso nel complesso ha consentito l'approvazione di circa 3.000 voucher, a conferma del grande interesse che la formula ha incontrato.

Le aziende da 1 a 49 dipendenti hanno coperto il 71,5% delle richieste, quelle fino a 249 dipendenti coprono oltre il 95%. I finanziamenti approvati hanno riguardato al 60% le aziende da 1 a 49 dipendenti.

Figura 5. Avviso 1/10. Finanziamenti per classe dimensionale



Fonte: For.Te.

Distribuiti per Regione, i finanziamenti hanno visto al primo posto la Sicilia con il 33,5%, seguita dall'Emilia Romagna con il 15,2%, la Lombardia e il Lazio con il 10,3% e il 9,9%.

Tab. 1. Avviso 1/10. Finanziamenti approvati per Regione

| Regione Azienda richiedente | Finanziamenti (esclusi costi residenzialità) | % |
|--|---|----------------|
| Abruzzo | 75.480,00 | 2,13% |
| Calabria | 62.940,00 | 1,78% |
| Campania | 117.768,00 | 3,33% |
| Emilia Romagna | 537.826,00 | 15,20% |
| Friuli Venezia Giulia | 22.665,00 | 0,64% |
| Lazio | 353.536,12 | 9,99% |
| Liguria | 32.300,00 | 0,91% |
| Lombardia | 366.350,60 | 10,35% |
| Marche | 93.580,00 | 2,64% |
| Piemonte | 114.550,00 | 3,24% |
| Puglia | 51.310,00 | 1,45% |
| Sardegna | 2.600,00 | 0,07% |
| Sicilia | 1.187.800,00 | 33,57% |
| Toscana | 128.220,88 | 3,62% |
| Trentino Alto Adige | 2.880,00 | 0,08% |
| Umbria | 120.270,00 | 3,40% |
| Veneto | 268.146,00 | 7,58% |
| Totale | 3.538.222,60 | 100,00% |

Fonte: For.Te.

I voucher su salute e sicurezza hanno rappresentato il 27,6%, seguiti da informatica 13,2%, vendita e marketing 12,8%, sviluppo delle abilità personali 9,6%, tecniche di erogazione dei Servizi economici 9,4%.

L'Avviso 1/10 si è dimostrato uno strumento agile. L'Accordo Quadro Sindacale, promosso dalle Parti Sociali, ha consentito di ridurre molto i tempi di presentazione delle richieste. In generale, la formula del voucher è apprezzata perché comporta il coinvolgimento diretto dei lavoratori nella scelta dell'iniziativa formativa. Un suo punto di forza è anche il ruolo del soggetto erogatore, che solleva l'azienda da ogni onere burocratico.

Dall'aprile 2011 hanno effetto le graduatorie dell'Avviso 2/10, bandito il 30 settembre e chiuso il 20 dicembre. Sono stati stanziati oltre 106 milioni di euro (dagli iniziali 41) per Piani aziendali, interaziendali, territoriali e settoriali.

Tab 2. Avviso 1/10. Voucher approvati per aree tematiche

| Area tematica | N° voucher | % |
|---|-------------------|----------------|
| Lingue straniere, italiano per stranieri | 184 | 6,17% |
| Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di Servizi sanitari sociali | 89 | 2,98% |
| Sviluppo delle abilità personali | 288 | 9,65% |
| Vendita, marketing | 383 | 12,84% |
| Tecniche e tecnologie di produzione della manifattura e delle costruzioni | 75 | 2,51% |
| Gestione aziendale (risorse umane, qualità, etc.) e amministrazione | 258 | 8,65% |
| Informatica | 394 | 13,21% |
| Contabilità, finanza | 162 | 5,43% |
| Salvaguardia ambientale | 16 | 0,54% |
| Tecniche, tecnologie e metodologie per l'erogazione di Servizi economici | 282 | 9,45% |
| Salute e sicurezza sul lavoro | 826 | 27,69% |
| Altro | 26 | 0,87% |
| Totale | 2.983 | 100,00% |

Per l'Avviso 2/10 sono pervenuti a For.Te. 869 Piani formativi di cui: 460 Piani aziendali e 167, fra Piani settoriali e territoriali, del comparto Commercio, Turismo e Servizi (Cts); 72 del comparto Logistica, Spedizioni e Trasporti (Lst); 170 del comparto Altri Settori Economici (Ase).

Sono stati finanziati 708 Piani formativi: 502 del comparto Cts (di cui 362 aziendali e 140 settoriali o territoriali), 156 del comparto Ase, 50 del comparto Lst. I Piani, già avviati, interesseranno oltre 230.000 lavoratori.

4. L'Avviso 2/10 ha realizzato importanti novità. Intanto ha perseguito un ulteriore elevamento della qualità degli interventi ed una maggiore coerenza con le domande dei beneficiari; in secondo luogo, si è proposto una semplificazione netta del carico burocratico, con una riduzione significativa dei costi operativi.

Finalità e priorità sono state fissate seguendo le *Linee guida per la formazione del 2010*, sottoscritte a febbraio di quell'anno da Governo, Regioni e Parti Sociali. Le attività dovevano essere orientate all'aggior-

namento continuo ed alla riqualificazione; all'adeguamento ed alla riconversione delle competenze professionali; alla promozione delle pari opportunità, della salute e sicurezza sul lavoro, della qualità del servizio; alla soddisfazione del cliente.

Ambiti principali sono stati considerati:

- tutela ambientale, nuovi bacini di impiego, pari opportunità;
- adeguamento professionale di lavoratori over 40, giovani in inserimento, donne, immigrati e disabili;
- competenze professionali critiche o a rischio di obsolescenza;
- metodologie e sistemi di certificazione dell'apprendimento;
- tutela del consumatore; prolungamento della stagionalità.

I Piani aziendali sono stati presentati dai datori di lavoro per i propri dipendenti, o da consorzi e gruppi di imprese, Ati o Ats. Presentatori dei piani settoriali e territoriali sono state le Parti Sociali costituenti il Fondo, le Associazioni territoriali e di categoria alle stesse aderenti e/o affiliate, gli Enti Bilaterali nazionali e territoriali. Alle Parti Sociali è stato assegnato il compito di suscitare e aggregare le istanze delle realtà produttive minori lungo assi che percorrono lo sviluppo locale e intercettano filiere o reti, anche appartenenti a più categorie merceologiche. Valutati dai Comitati di comparto secondo una griglia con indicatori quantitativi e qualitativi, sono stati ritenuti finanziabili i Piani con almeno 600 punti su 1.000, in base a graduatorie di merito.

Altre novità hanno dato valore all'intento di For.Te. di venire incontro alle esigenze degli aderenti e di essere fedele alla propria missione, che è quella di diffondere la cultura della formazione efficace e di renderne universale l'accesso con criteri di mutualità. È stata così elevata la quota (60%) di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, sul totale di ore del piano, mentre ogni altra formazione obbligatoria è stata consentita senza limiti orari. Come era già avvenuto con l'Avviso precedente, si è allargata la platea dei lavoratori a: stagionali, sospesi, in mobilità, in cassa integrazione, in apprendistato, con contratti di solidarietà o a progetto.

Per ragioni organizzative è stata data facoltà ai Piani settoriali o territoriali di indicare solo il 40% delle aziende all'atto della presentazione; mentre il restante 60% doveva essere inserito all'inizio delle attività. Regole stringenti, e più favorevoli alle piccole e medie imprese, sono state fissate per i finanziamenti: da un minimo di 12.000 euro per quelle fino a 9 addetti, ad un massimo di 800.000 per quelle con 10.000 addetti e oltre. Per i Piani settoriali e territoriali il finanziamento non poteva superare 300.000 euro. Le imprese che hanno optato per il Cia hanno parte-

cipato all'Avviso solo entro il limite del 15% della quota di versamenti destinata al conto generale.

Per le attività formative, erogabili anche in forma individuale, è stato previsto un costo orario massimo di 50 euro (contro il parametro medio di 24 euro/ora per allievo). Per le azioni propedeutiche alla formazione (promozione, ricerche, analisi dei fabbisogni, bilancio di competenze, orientamento e selezione dei partecipanti, pubblicazione dei risultati) non è stato richiesto il cofinanziamento obbligatorio. Per alleggerire gli oneri di spesa, sono state infine previste due anticipazioni di finanziamento (70% e 30%), dietro rendiconto in corso d'opera.

5. La formazione finanziata con l'Avviso 2/10 è in pieno svolgimento e proseguirà di gran lena nei mesi a venire. Ma For.Te. si è interrogato sul suo futuro, commissionando, come detto, due ricerche consultabili nel sito www.fondoforte.it.

Dalla prima ricerca, *Migliorare l'efficacia e l'efficienza della formazione. Il contributo di For.Te.*, emerge un alto grado di soddisfazione dei beneficiari, oggetto di una specifica indagine a campione.

Il 70% ritiene buona ed il 26% eccellente l'attività di For.Te. e indica, fra le prestazioni da implementare, la semplificazione delle procedure di ammissione e gestione dei piani (29% più 18%), la rendicontazione (23%), l'utilizzo della piattaforma informatica (19%), la liquidazione dei contributi (11%).

Circa la qualità della formazione finanziata e l'impatto sull'organizzazione produttiva e la condizione professionale, gli intervistati concordano nel ritenerla buona o eccellente, utile per gli effetti sulla competitività, la qualità di beni e prodotti, il rapporto con clienti e fornitori, le competenze e le motivazioni delle risorse umane.

La ricerca ha anche rilevato l'esigenza di valorizzare e potenziare le buone pratiche rilevate nell'esame dei Piani dell'Avviso 1/07 e di avviare percorsi di coordinamento e integrazione degli interventi.

Le buone pratiche sono state vagliate alla luce delle più avanzate esperienze europee e delle priorità delle politiche di lifelong learning italiane e comunitarie. Esse hanno riguardato:

- analisi dei fabbisogni nelle piccole e medie imprese (PMI) e nei Piani aziendali, settoriali e territoriali;
- concertazione con le Parti Sociali;
- competenze emergenti e della società dell'informazione, loro bilancio e certificazione;
- pari opportunità;

- sviluppo di percorsi professionali;
- attività di orientamento;
- valutazione degli esiti formativi.

Anche in tema di sicurezza sono emerse buone pratiche riferibili a: un nuovo approccio alla prevenzione intesa come valore sociale e come fattore competitivo; lo sviluppo di una «cultura della prevenzione» favorito dalla partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze; la promozione di un «dialogo fattivo» con le Parti Sociali, gli Organismi Paritetici, gli Enti Bilaterali.

Esempi importanti per il potenziamento del ruolo di For.Te. sono emersi analizzando la funzione e il comportamento dei Fondi francesi del settore Terziario, *Opca Forco* e *Intergros*, della spagnola *Fundación tripartita*, e dell'inglese *Investors in people*, oggetto di studio e di confronto in workshop dedicati.

Opca Forco e *Intergros* realizzano «Servizi di prossimità» nel territorio per diffondere la conoscenza degli strumenti di finanziamento e facilitarne l'accesso, e per orientare e monitorare la formazione, in particolare a favore delle PMI. Sviluppano, con gli organismi bilaterali, studi e analisi sull'occupazione e sui fabbisogni professionali e propongono cataloghi di offerta formativa.

Fundación tripartita svolge un'intensa attività di consulenza e di assistenza a favore del territorio e delle PMI, che fa leva sull'uso diffuso di informatica ed *e-learning*. *Investors in people* suggerisce un modello di certificazione per le imprese che svolgono piani di formazione secondo standard di qualità convenuti e di certificazione delle competenze dei lavoratori, secondo un processo di valutazione codificata della formazione.

La ricerca ha indicato come urgenti l'impiego ottimale dei finanziamenti e la collaborazione responsabile dei soggetti erogatori: sinergie interessanti possono nascere dal collegamento con gli strumenti pubblici di formazione continua. Sono state auspiccate convergenze su obiettivi condivisi di sviluppo territoriale e produttivo, che abbiano al centro l'impresa ed il lavoro e mettano insieme le risorse, materiali e immateriali, di cui i vari attori dispongono. Già l'*Accordo del 17 aprile 2007*, firmato da Governo, Regioni e Parti Sociali, impegnava alla costruzione comune di un «sistema nazionale di formazione continua, progressivamente ordinato, non concorrenziale ma integrato», mediante una programmazione coerente ed il «coordinamento nazionale» dei criteri di accreditamento e di certificazione.

La prospettiva è tornata attuale con l'intesa tripartita (Governo, Regioni, Parti Sociali) per le Linee guida *sulla formazione professionale del febbraio 2010*. Da queste ha preso le mosse la seconda ricerca, *Fondi interprofessionali: ruolo ed evoluzione*, affidata da For.Te. ad Adapt, sotto la direzione scientifica del prof. Michele Tiraboschi, e presentata in un convegno nazionale del novembre 2011.

La ricerca offre spunti di riflessione importanti sulla sorte dei Fondi e la loro collocazione in una fase molto critica che chiama a responsabilità più alte e a traguardi più impegnativi.

6. Secondo il *Rapporto sulla Formazione continua 2010*, nel biennio 2009-2010 gli interventi di aggiornamento e di riqualificazione per gli occupati a rischio hanno avuto una funzione importante nelle strategie e nelle azioni promosse a livello nazionale e locale.

L'*Accordo del 12 febbraio 2009*, sottoscritto da Governo, Regioni e Parti Sociali, ha consentito un migliore collegamento tra politiche passive (sostegni al reddito) e politiche attive (servizi di incontro domanda e offerta di lavoro e azioni formative) ed il loro finanziamento da entrambi gli attori istituzionali. Circa 250.000 lavoratori sono stati presi in carico dai Servizi al lavoro, con interventi in cui la formazione ha giocato un ruolo decisivo.

I Fondi interprofessionali hanno ampliato la platea dei beneficiari e favorito imprese e territori in crisi; in quote minori hanno concorso a misure di sostegno al reddito, come l'indennità di frequenza alle iniziative di formazione.

Nel biennio 2009 - 2010, i Fondi hanno stanziato circa 670 milioni di euro di cui 135 dedicati alle aziende colpite dalla crisi. Destinatari privilegiati sono stati i lavoratori sospesi, ma numerosa è stata la presenza dei collaboratori a progetto, degli apprendisti, dei lavoratori in cassa integrazione. Il 2011 ha proseguito lungo la stessa direzione, essendosi ripetuto o aggravato il disagio occupazionale.

Secondo il *XII Rapporto sulla Formazione Continua 2010/2011*, dell'aprile 2012, nell'ultimo biennio i Fondi hanno impegnato in Avvisi pubblici circa 640 milioni di euro (dal 2004 sono 1,8 mld di euro). Sono stati promossi Avvisi con tematiche specifiche ed attente ai processi di innovazione delle imprese. Non più Avvisi solo dedicati alla crisi economica ed al recupero di competenze dei lavoratori svantaggiati. Per le microimprese rimane prioritario l'interesse per i voucher che finanziano la formazione individuale a catalogo.

Crescente è la tendenza all'utilizzo del Conto Formazione. In alcuni casi non sono previsti massimali di finanziamento, vincoli sui costi ora/al-lievo, tempi di approvazione più rapidi, esenzione dalla normativa sugli aiuti di Stato. In altri casi, per superare la soglia minima di costo o quella del numero di dipendenti, si consentono aggregazioni di imprese e cumulo delle risorse.

Le imprese aderenti risultano essere 740.000 e sono oltre la metà della platea potenziale (55,8%), mentre i dipendenti, oltre 7,8 milioni, raggiungono il 66%. La mobilità delle imprese tra i Fondi ha riguardato oltre 57.000 unità, circa l'8% delle aderenti.

Si abbassa la dimensione media delle imprese di circa 3 dipendenti: da 13 a 10,7. Le imprese da 1 a 9 unità sono il principale serbatoio dei Fondi, circa l'83%. La quota supera il 90% presso Fondartigianato e Fondoprofessioni ed è al di là della media in For.Te. e Fon.Ter. Si assiste ad un certo grado di specializzazione dei Fondi, in parte dovuto alle caratteristiche del mondo associativo di riferimento. Vi sono Fondi con una maggiore vocazione settoriale come Fba (Credito), For.Agri (Agricoltura) e Fondimpresa, in cui il manifatturiero e l'Edilizia raccolgono circa il 60% delle adesioni. Circa la aree, il Nord annovera il 60% delle imprese e il 65% dei lavoratori. Sud e Isole avanzano di due punti, passando al 25,2% di adesioni col 13,6% di lavoratori.

Dal 2004 all'agosto 2011 sono trasferiti dall'Inps 2.916 milioni, che si aggiungono a quelli conferiti a titolo di start up (192 milioni), nel primo triennio.

Tra il gennaio 2010 e il giugno 2011, i Fondi hanno approvato 19.400 piani formativi per un totale di 95 milioni di ore di formazione, destinate a 1,9 milioni di partecipanti e 61.000 imprese. L'88% dei lavoratori ha partecipato a Piani aziendali o interaziendali. Il costo totale dei Piani supera i 910 milioni. Le imprese hanno contribuito per il 37% in media. Oltre il 42% ha un costo compreso fra i 10.000 e i 50.000 euro, il 39% non supera i 10.000 euro. Il costo orario medio non supera i 9,6 euro.

I Fondi interprofessionali hanno risposto bene allo sforzo comune chiesto dal Paese per uscire dalla recessione e imboccare una via di sviluppo. Ciò è tanto significativo in quanto gli investimenti in formazione a carico delle imprese e la partecipazione degli adulti alle attività formative hanno subito un calo. Nel 2009 gli individui impegnati in corsi di formazione sono stati circa un 1.400.000 con una perdita secca rispetto al 2008. La partecipazione a corsi finanziati solo dalle imprese è diminuita di quasi un terzo. Negativo è stato l'andamento del livello di partecipa-

zione a seminari e conferenze, destinati a lavoratori con profilo professionale alto. In rialzo, invece, la partecipazione ad attività private o organizzate dal sistema pubblico, con tassi che scendono nel Mezzogiorno, fra gli addetti e fra quelli in cerca di lavoro.

Le *Linee guida per la formazione nel 2010*, riprese negli anni successivi, pongono l'esigenza di aumentare la competitività delle imprese e di incrementare la professionalità dei lavoratori, innovando il modo di progettare, erogare e gestire la formazione continua.

I Fondi possono costituire una sede primaria (in collaborazione con gli altri soggetti pubblici e privati, nel quadro di un "sistema nazionale della formazione continua") per sostenere percorsi formativi basati sulla domanda produttiva reale, mirati alla preparazione delle persone ai nuovi lavori ed al cambiamento.

Nel nuovo modo di fare formazione, legato agli esiti dell'apprendimento ed alle competenze, le Parti sociali e la contrattazione collettiva acquistano un naturale protagonismo, come ribadiscono le recenti norme in materia di apprendistato. I contratti collettivi dovrebbero disegnare sistemi di inquadramento e classificazione del personale meno rigidi, più attenti al merito, ai talenti individuali, alle abilità ed alle conoscenze agite secondo criteri di responsabilità, autonomia, capacità relazionale. Dovrebbero anche fissare punti di riferimento condivisi per garantire qualità ed efficacia alla formazione, che si candida ad essere la leva autentica della promozione professionale nei luoghi di lavoro e fuori di essi.

D'intesa con le strutture bilaterali, i Fondi possono diventare collettori della domanda di formazione necessaria per le strategie di trasformazione dei vari settori, il luogo elettivo per l'esercizio di quel diritto alla formazione continua scritto nelle tavole della cittadinanza europea e della società della conoscenza, da Lisbona in poi.

6. Secondo la ricerca, i Fondi si collocano in una posizione baricentrica del panorama della formazione: come agenti motori, non come semplici intermediari tra imprese, lavoratori ed erogatori della formazione. é concepibile, a questo scopo, che le loro risorse non siano limitate al finanziamento di attività formative, ma si allarghino anche ad attività propedeutiche. La legge lo consente e lo fanno, grazie a contributi pi elevati del nostro 0,30%, gli analoghi Fondi europei.

Nello specifico, i Fondi potrebbero dare supporto ad indagini, territoriali e dal basso, sui fabbisogni professionali e formativi in carico agli Enti Bilaterali o alle Parti Sociali ed alla definizione degli standard professionali

per la verifica degli esiti dell'apprendimento, in carico ai contratti collettivi di riferimento. L'art.6 del recente *Testo unico dell'apprendistato* (Decreto legislativo n.167 del settembre 2011) detta che "... ai fini della verifica dei percorsi formativi di apprendistato professionalizzante e in apprendistato di ricerca, gli standard professionali di riferimento sono quelli definiti dai contratti collettivi nazionali di categoria" o da intese, nazionali o interconfederali, sottoscritte in corso di vigenza contrattuale.

Il comma 3 dello stesso art. recita: "Allo scopo di armonizzare le diverse qualifiche professionali acquisite secondo le diverse tipologie di apprendistato e consentire una correlazione fra standard formativi e standard professionali è istituito ... presso il Ministero del lavoro, il repertorio delle professioni" predisposto da un apposito organismo tecnico (con Ministero dell'Istruzione, Parti Sociali e Conferenza Stato-Regioni) "... sulla base dei sistemi di classificazione del personale previsti nei contratti collettivi di lavoro e in coerenza con quanto previsto nelle premesse dall'intesa fra Governo, Regioni e parti sociali del 17 febbraio 2010", che impegnano le parti a "... convergere verso un sistema nazionale di standard professionali e di certificazione delle competenze" in uno con la revisione del sistema di accreditamento delle strutture formative (DM 166/2001).

I Fondi possono affiancare i provvedimenti di sostegno al reddito, con gli strumenti che sono loro propri, cioè con investimenti formativi sul capitale umano che guardino al potenziamento del settore e del singolo lavoratore, non solo alla realtà interna all'azienda.

Sostiene la ricerca che "... sapere usare in modo flessibile la leva della formazione può rivelarsi una opzione strategica per la gestione delle risorse umane in azienda, con un occhio lungimirante al mercato del lavoro". Si comprende allora perché si chieda ai Fondi di investire in formazione per lavoratori che non versino il contributo dello 0,30%. Punto, questo, molto delicato che rende ancora più stringenti le inevitabili integrazioni dei Fondi con la rete degli Enti Bilaterali e con le Regioni.

La ricerca ha preso in esame i Piani formativi dell'Avviso 1/09 e da essi ha ricavato ulteriori spunti per potenziare e rilanciare la formazione fin qui attuata.

Il primo riguarda i formatori; le competenze, i requisiti, l'esigenza di un solido aggancio con i settori di riferimento ed i connessi profili lavorativi. Nel quadro della revisione degli accreditamenti regionali (salutare in tempi di risorse decrescenti) i Fondi possono promuovere e certificare master o corsi specialistici per riqualificare il personale candidato alla formazione da essi finanziata.

Il secondo riguarda la formazione in azienda, ancora oggi poco praticata, anche a causa delle difficoltà di stabilirne le condizioni di svolgimento. I Fondi potrebbero contribuire all'acquisizione degli strumenti operativi utili per l'accesso ad una formazione certificabile.

Sarebbe inoltre opportuno potenziare metodologie didattiche non ordinarie, che facilitino la comunicazione, l'interazione, le forme di apprendimento collaborativo e cooperativo. Vanno valorizzate, fuori dalla normale docenza, figure professionali di facilitatori prese dal mondo produttivo. I Fondi potrebbero certificare la formazione di dipendenti e di ex dipendenti qualificati del settore, come tutor dei processi formativi.

Questione non rinviabile è la verifica degli esiti dell'apprendimento. Nell'attesa di un Libretto formativo nazionale standard – piuttosto improbabile nel breve periodo, malgrado la pressione europea – i Fondi potrebbero proporre un loro modello di Libretto, attingendo ai diversi prototipi esistenti.

È lecito affermare che i Fondi hanno vinto la sfida iniziale e che, dallo scoppio della tempesta finanziaria in poi, abbiano dimostrato di sapere difendere il lavoro che c'è. Puntando sugli aspetti di rinnovamento sopra richiamati (che non sono i soli, come è naturale), si possono stabilire le premesse per affrontare bene la sfida del lavoro che manca, della ripresa e della crescita stabile. For.Te. ha le carte in regola per fare propria la sfida e svolgere la sua parte. I segnali incoraggianti emersi dall'analisi delle sue attività vanno sviluppati sui versanti, già richiamati, della rilevazione dei fabbisogni, della formazione per competenze, delle innovazioni didattiche, dell'attestazione degli esiti formativi, della formazione individualizzata e votata all'apprendimento. Molto rimane ancora da affinare, ma il percorso tracciato sembra irreversibile.

Combinando gli elementi positivi sin qui segnalati, “... *in una prospettiva di sviluppo virtuoso il Fondo deve diventare un cervello operativo, e non un mero intermediario di risorse; una struttura agile, che finanzi formazione basata su fabbisogni delle imprese e sugli standard professionali di settore, affidandosi a soggetti accreditati dal Fondo stesso per erogarla*” (da “*Fondi Interprofessionali: ruolo ed evoluzione - Studio progettuale per l'implementazione delle Linee guida per la formazione nel 2010*” a cura di Adapt per For.Te.).

La formazione dei fondi interprofessionali come leva per uscire dalla crisi

di Rosetta Raso

Segretario Nazionale Fisascat-Cisl

Competenze e professionalità sono decisive per affrontare un'evoluzione economica che impone alle aziende visione globale, riassetto dei costi, soluzioni di maggiore competitività e redditività. Occorre dunque migliorare il funzionamento del mercato del lavoro ed aumentare le capacità tecniche, culturali, personali dei lavoratori per il mantenimento del posto di lavoro o per il passaggio da un lavoro all'altro.

La grave crisi attuale rende più urgente il ricorso alla formazione continua: questa deve essere il punto di raccordo fra utilizzo degli ammortizzatori sociali e politiche attive del lavoro, il canale più idoneo a garantire occupabilità lungo il corso della vita attiva. Di conseguenza diventano indispensabili delle relazioni sindacali partecipative, grazie alle quali il ruolo delle forze sociali venga indirizzato verso obiettivi comuni.

La bilateralità è una risorsa insostituibile ed uno strumento cruciale della formazione continua, come sancisce la legge istitutiva dei Fondi Paritetici Interprofessionali. Ed è appena il caso di ricordare che ad essa si arriva dopo un lungo – e molto fruttuoso per il Paese – periodo di concertazione, la cui origine risale al *Protocollo del 23 luglio 1993* sulla politica dei redditi, dell'occupazione e degli assetti contrattuali.

Il ruolo delle Parti Sociali nei Fondi è duplice: si tratta da una parte di negoziare la formazione continua secondo le aspettative dei lavoratori, per accrescere il loro bagaglio di conoscenze, competenze ed abilità (sapere, saper fare, saper essere), come fattore di crescita, di adattabilità ai cambiamenti – di processo, di prodotto, di relazioni interne delle

imprese – e di autonomia nel mercato del lavoro; dall'altra parte occorre tenere conto delle domande delle imprese e dei loro obiettivi di innovazione, come fattore di permanenza e di rafforzamento in un sistema produttivo più dinamico e concorrenziale.

La loro presenza ed il loro intervento debbono riguardare tutto il percorso del Piano Formativo: dalla rilevazione iniziale dei fabbisogni, all'elaborazione progettuale, dall'erogazione dei corsi, alla valutazione degli esiti finali. A questo proposito c'è bisogno di un confronto preventivo sui contenuti e sui risultati attesi, di un monitoraggio sullo svolgimento dell'attività, di una verifica sulla sua efficacia.

Tutto ciò richiama anche l'*Accordo Interconfederale* dell'aprile 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali, grazie al quale la contrattazione di secondo livello diventa fondamentale per rilanciare la crescita della produttività e delle retribuzioni reali. Gli aumenti salariali saranno legati al raggiungimento di obiettivi di miglioramento della competitività e dei risultati legati all'andamento economico delle imprese, concordati fra le parti e calcolati secondo programmi che realizzano incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa.

Procedure di informazione, consultazione, verifica o contrattazione saranno adottate per la gestione degli effetti sociali di trasformazioni aziendali (innovazioni tecnologiche, organizzative e processi di ristrutturazione), che influiscano sulle condizioni di salute e sicurezza, di lavoro e di occupazione, anche in relazione alle pari opportunità ed agli interventi a favore dell'occupazione femminile. Ciò vale anche nel caso di contratti territoriali, in cui i criteri di misurazione e valutazione economica della produttività, della qualità e degli altri elementi di competitività devono essere basati su indicatori riferiti alle imprese del settore.

Nella contrattazione di secondo livello si giocherà la partita degli incrementi retributivi e della progressione di carriera; e questa passerà attraverso la formazione continua. Il forte impulso alla bilateralità, che viene dall'*Accordo Interconfederale*, riguarda materie già affidate agli Enti Bilaterali, come studi ed analisi di settore, indagini sui fabbisogni professionali e formativi, promozione della formazione. Grazie alle opportunità offerte dal sistema dei Fondi, i tempi sono maturi per un'inversione di tendenza rispetto alle criticità ed alle debolezze che rendono difficile l'esigibilità della formazione in sede contrattuale.

I temi della contrattazione di secondo livello interessano tutti gli aspetti collegati ai contenuti ed agli obiettivi di un Piano formativo: chi e come accede alla formazione; tempi e modalità di erogazione; risor-

se e ritorni attesi dall'investimento; valutazione e riconoscimento degli esiti della formazione; fruizione ed allargamento della formazione individuale.

Secondo il XII Rapporto sulla Formazione Continua. Annualità 2010-2011, quasi i due terzi dei lavoratori formati sono compresi fra i 25 e 44 anni. In particolare, la fascia d'età compresa fra i 35-44 anni copre la quota del 38,4%, seguita dalla fascia 25-34 anni col 28,1% e dai 45-55enni col 24,1%. Le donne rappresentano solo il 44%. Diplomatici e laureati rappresentano quasi la metà dei beneficiari; quelli con licenza media il 27,6%, con qualifica l'8%. Circa l'inquadramento professionale, il 46% sono impiegati amministrativi e tecnici, il 20% sono figure apicali (quadri, impiegati direttivi, dirigenti), altrettanti sono gli operai generici o qualificati.

Le imprese più coinvolte nella formazione sono, col 33,8%, quelle con oltre 250 dipendenti (meno dell'0,5% delle adesioni). Le medie imprese, da 50 a 249 dipendenti, partecipano nella misura del 24,7%. Quelle al di sotto dei 50 dipendenti sono il 41,5%: tra queste ultime le microimprese, da 1 a 9 dipendenti, raggiungono il 18,6%.

La platea dei beneficiari va dunque estesa e deve coinvolgere di più le piccole e micro imprese ed i profili a bassa qualifica, spesso sacrificati dalle aziende. Inoltre per le donne va affermata la compatibilità fra tempi di vita e tempi di lavoro. Mentre, come è noto, già da due anni i Fondi hanno aperto l'accesso ai lavoratori in cassa integrazione e con contratti di solidarietà, agli apprendisti ed ai collaboratori a progetto (art.19 della legge 2/09), oltre ai lavoratori in mobilità.

Secondo le *Linee Guida sulla Formazione Professionale* del febbraio 2010, concordate fra Governo, Regioni e Parti Sociali, gli attori istituzionali e sociali debbono: organizzare l'offerta formativa in base alla domanda effettiva, con un occhio particolare alle fasce deboli del mercato del lavoro; utilizzare i finanziamenti in modo tempestivo, intervenendo sulla crisi; coordinare risorse pubbliche e risorse private; concorrere alla certificazione delle competenze (formali, non formali, informali) acquisite dai lavoratori.

Le *Linee Guida* aprono prospettive inedite: le Parti Sociali dovranno avviare un'opera di larga informazione, promozione e diffusione della cultura della formazione continua tra delegati e quadri, realizzando buone pratiche di contrattazione della formazione da allargare e confrontare nel circuito categoriale e confederale. I Fondi possono offrire un sostegno importante, fatto di azioni di sistema, attività propedeutiche, assistenza tecnica: sta a noi saperlo valorizzare.

Sono stati superati in questi anni molti ostacoli, legati alla fase di avvio delle iniziative di formazione continua ed alle difficoltà della crisi, che attraversa il Paese dal 2009 ed ancora perdura. Nonostante tutto, i Fondi sono cresciuti con andamento costante, conquistando posizioni più che buone. Siamo ora ad un passaggio cruciale, quello del consolidamento, dello sviluppo stabile, che deve essere quantitativo e qualitativo insieme.

In base agli ultimi dati, sono 721.000 le imprese aderenti ai Fondi, oltre la metà della platea potenziale (55,8%), mentre i dipendenti, 7,8 milioni, raggiungono il 66% del totale. La mobilità delle imprese tra i Fondi ha riguardato oltre 57.000 unità, circa l'8% di quelle aderenti. A conferma di un interesse crescente, la dimensione media delle imprese si abbassa di circa 3 dipendenti: da 13 a 10,7. Le imprese da 1 a 9 unità continuano ad essere il principale serbatoio dei Fondi: circa l'83%. Il settore terziario ha riferimenti sicuri in For.Te., Fon.Ter, Fondo-professioni, Fond.E.R. ed altri Fondi che insieme raccolgono 354.500 aziende, per oltre 3.300.000 dipendenti.

Sforzi impegnativi dovranno essere tuttavia sostenuti per raggiungere chi ancora manca all'appello, per convincerlo che l'adesione ai Fondi non è un costo, né un lusso. È semmai un guadagno sostanziale, un valore aggiunto certo, un investimento che col tempo aumenta i suoi benefici, una scommessa vincente.

La leva più efficace del rilancio è la formazione per tutti, lungo tutto l'arco della vita: dei lavoratori occupati, di quanti a vario titolo entrano in contatto col lavoro, di quanti rischiano di perderlo, di quanti ne rimangono ai margini. Una formazione come diritto individuale, che sia parte integrante della dote professionale di ciascuno – lavoratore e cittadino – e lo accompagni lungo il cammino della vita attiva. Ma anche un “nuovo modo di fare formazione”, che non ripeta gli errori del passato e sia in grado di cambiare metodi, finalità, utilizzo delle risorse.

Meno sprechi, per cominciare, ed un maggiore coordinamento fra i soggetti pubblici e privati deputati. È stato finalmente chiarito che i Fondi sono organismi privati, come abbiamo sempre sostenuto. Privati e bilaterali, aggiungiamo: espressione di forze sociali ben consapevoli del loro ruolo, del loro mandato e delle responsabilità che ne derivano.

Il primo dovere è quello di gestire al meglio le risorse economiche di cui i Fondi dispongono. Nello stesso tempo va ricercata ogni sinergia possibile con i soggetti istituzionali, perché gli effetti della formazione continua ricadano sui territori e riguardino anche le figure lavorative che sono tagliate fuori dagli interventi.

La norma istitutiva dei Fondi impone di agire all'interno di un "Sistema Nazionale della Formazione Continua" che comprenda le Regioni: con esse vanno strette intese che rispettino le prerogative e gli ambiti di ogni soggetto e coordinino iniziative e provvedimenti in vista di obiettivi concertati.

Ci aspetta un periodo in cui i finanziamenti europei ed italiani si ridurranno, se addirittura non verranno meno. Non si possono permettere duplicazioni di attività né distrazioni verso categorie, settori ed aree che patiscono condizioni di sofferenza, o di relativo abbandono nell'accesso alla formazione. Stiamo parlando di donne, Mezzogiorno, basse qualifiche, piccole imprese.

Si tratta di soddisfare fabbisogni trascurati e spesso non esplicitati, che debbono venire allo scoperto con azioni formative coerenti. La funzione di stimolo, di sostegno, di integrazione, che può svolgere la rete della bilateralità, è fondamentale. Importante è il supporto di conoscenza, promozione e cooperazione che può venire dalle forze sociali presenti a livello locale e dalle strutture bilaterali costituite. Per il Terziario del Commercio, del Turismo e dei Servizi è l'intero patrimonio della bilateralità che va messo a frutto.

La bilateralità può agire su un doppio versante: di orientamento, raccolta, qualificazione della domanda e di evoluzione dell'offerta; di appoggio e di presidio territoriale, di assistenza tecnica e di legittimazione sociale.

La bilateralità è utile anche ad inserire gli interventi formativi nel contesto delle politiche del lavoro, legando sostegno al reddito e recupero occupazionale (reinserimento, mobilità verso nuovi lavori, ecc.) e mettendo al centro la persona ed i suoi progetti di vita. In questo senso bilateralità equivale a sussidiarietà e si pone come rafforzamento ed integrazione dell'intervento pubblico, in una condizione di scambio e di reciprocità alla pari.

Le esperienze di bilateralità cominciano ad essere significative: laddove esiste ed è operativa, la rete della bilateralità vede aumentare la sua incidenza. Il suo ruolo può e deve essere esteso a tutte le fasi dell'attività formativa: dall'analisi dei fabbisogni professionali e formativi, alla individuazione periodica delle competenze critiche e dei profili professionali innovativi, dalla fissazione di standard qualitativi di prodotto e di processo, all'elaborazione dei contenuti didattici, alla validazione ed al riconoscimento degli esiti finali.

Alcune di queste strade sono già state intraprese, ma senza risultati apprezzabili. Prendiamo le indagini sui fabbisogni: in Italia ne abbiamo

condotte a centinaia, quasi tutte finite nel dimenticatoio; ora è il caso di aggiornarle, metterle assieme e farle dialogare tra di loro. Anche nella definizione degli standard professionali non siamo all'anno zero: dei numerosi tentativi condotti prendiamo ciò che di buono hanno portato, restituendo la parola ai diretti interessati, alle forze produttive, a chi coi luoghi di lavoro ed i contratti ha pratica quotidiana. Abbiamo bisogno tutti di una formazione che muova dalle esigenze vere dei destinatari; sia più vicina al lavoro reale; sia basata sulle competenze e su profili professionali condivisi; sia certificabile.

Si discute da oltre un decennio di un "Libretto Formativo", che attesti competenze e crediti acquisiti e li renda fruibili. Alcune Regioni lo stanno sperimentando: sarebbe auspicabile che anche i Fondi ci provassero con un loro modello, avvalendosi di ciò che le Regioni hanno prodotto. Si darebbe così da un lato valore alla formazione che finanziano, mentre dall'altro si incalzerebbero e scuoterebbero dal torpore i soggetti competenti (Regioni e Stato). Il mercato del lavoro ed il sistema produttivo hanno bisogno di chiarezza, di trasparenza, di comunicazione; queste passano da una formazione che sia esigibile e riconoscibile dagli attori in gioco.

Ma perché non si riduca ad un pezzo di carta, il "Libretto Formativo" implica percorsi formativi svolti secondo criteri rigorosi, erogati da soggetti accreditati e da formatori con requisiti specifici, vagliati e qualificati anche con l'assistenza diretta dei Fondi e della bilateralità. Gli uni e l'altra non dovranno porsi come semplici intermediari di formazione, ma come protagonisti del suo rinnovamento, di un salto di qualità indispensabile ed urgente, senza il quale il Paese non uscirà dalla crisi.

La nuova programmazione di For.Te.

di Pietro Gelardi

*Vice Direttore di For.Te. - Fondo Paritetico Interprofessionale
Nazionale per la Formazione Continua nel Terziario*

1. Una nuova fase della vita di For.Te. e di programmazione della sua attività è stata avviata con gli accordi sottoscritti, il 4 e il 13 luglio di quest'anno, da Cgil, Cisl, Uil da un lato, Confcommercio e Confetra dall'altro.

Gli accordi muovono dal proposito di ridare slancio, continuità e qualità alle iniziative formative del Fondo, allargare il campo delle adesioni delle aziende, agevolare l'accesso ai finanziamenti, rafforzare le relazioni bilaterali. Si tratta di puntare per il futuro su un'offerta con tempi certi e risorse definite, strumenti diversificati e contestuali (Avvisi generali, altri dedicati a materie specifiche, una rimodulazione dei Conti Individuali Aziendali), una maggiore partecipazione delle aziende, un coinvolgimento di fasce ampie di lavoratori (soprattutto quelli con qualifiche basse e a più alto di rischio di uscita). Alla base di tutto dovrà esservi lo sforzo di innalzare il livello della formazione e di adeguarla ai fabbisogni di competitività e professionalità ed alla domanda di innovazione, riconoscendo protagonismo agli attori principali del processo, addetti e datori di lavoro, attraverso le loro rappresentanze e le strutture bilaterali presenti nel territorio.

La strada suggerita dall'esperienza antica e recente del Fondo è quella di fornire risposte puntuali e rapide a istanze formative che la crisi rende pressanti e che rimangono molteplici e differenziate. Aumenta la richiesta di interventi mirati – in grado di intercettare una realtà produttiva a geometria e velocità variabili – di scadenze sicure, di tempi di attesa

e di svolgimento della formazione più ridotti. In questi anni, come si è detto altrove, For.Te. ha cercato di favorire l'erogazione costante delle risorse e la pianificazione regolare delle attività formative da parte delle aziende. Ha inoltre perseguito la semplificazione e lo snellimento del carico amministrativo e la celerità delle rendicontazioni. In particolare, ha ridotto al minimo il ricorso al supporto cartaceo, facilitato la compilazione dei formulari e della modulistica, ottimizzato l'uso delle piattaforme informatiche, agevolato le richieste di anticipazioni finanziarie.

Significativi sono stati anche i passi avanti per aggregare, in ambito territoriale e settoriale, le aziende che, per dimensioni o posizionamento nel mercato, soffrono condizioni di relativa marginalità. Né si può ignorare che, nel corso del tempo, gli Avvisi emanati hanno indicato criteri e finalità meno generici e più coerenti con le tendenze di un'economia basata sul valore aggiunto della conoscenza e del capitale umano. Si veda l'Avviso 2/10 già ricordato. Le Parti sociali hanno stabilito che occorre proseguire lungo queste direttrici, aumentando la gamma delle opportunità per l'utenza e guardando all'efficacia degli obiettivi e degli esiti, nel contesto tipico di un settore terziario (prevalente di gran lunga in For.Te., anche se le aziende degli altri settori sono ormai intorno al 10%) che soffre i morsi della crisi ma dimostra capacità di reazione inaspettate.

La nuova programmazione di For.te si articola su cinque linee di finanziamento:

- Avvisi di Sistema, a cadenza annuale con finestre trimestrali o quadrimestrali, per attività formative connesse a fabbisogni aziendali, territoriali, settoriali. Destinatari sono le aziende da 1 a 149 dipendenti, non titolari di CIA. Quelle titolari di CIA possono partecipare alle attività dei Piani formativi Settoriali/Territoriali approvati, con proprie risorse;
- Avvisi per Progetti tematici, a cadenza annuale con finestre trimestrali o quadrimestrali, per attività connesse a fabbisogni specifici determinati di anno in anno. Vi partecipano tutte le aziende aderenti, comprese quelle titolari di CIA;
- Avvisi per Progetti speciali a cadenza semestrale. Riguardano temi di interesse innovativo/sperimentale;
- Voucher, a cadenza annuale con finestre bimestrali o trimestrali, per la formazione individuale a catalogo. Riguardano le aziende da 1 a 249 dipendenti. Quelle da 250 dipendenti in su possono utilizzare le risorse accumulate nel CIA;
- Conto individuale aziendale (CIA). Vi hanno accesso automatico le aziende da 150 dipendenti in su, anche riferite ad un unico Gruppo pur

con ragioni sociali diverse, che possono attingere all'80% delle risorse accantonate, al netto degli oneri Inps e dei costi di gestione del Fondo. La aziende titolari di CIA possono aggregarsi, sommando le loro risorse, per accedere a progetti comuni.

2. Essenziale diventa la distinzione fra aziende fino a 149 dipendenti e quelle con almeno 150 dipendenti. Le prime avranno la piena disponibilità di quattro strumenti di finanziamento che si ripeteranno ogni anno a cadenze ravvicinate e con risorse stabili.

L'Avviso di Sistema sarà bandito ogni anno e avrà almeno tre scadenze. È l'Avviso con finalità generali, destinato a finanziare Piani aziendali, settoriali e territoriali dei Comparti CTS (Commercio, Turismo e Servizi), LST (Logistica, Spedizioni, Trasporti), ASE (Altri Settori Economici). Ogni Piano, quale che sia la tipologia, avrà un stanziamento massimo (ad oggi pari a 200 mila euro). I Piani potranno essere avviati in coincidenza con la firma della convenzione che autorizza il finanziamento e avranno uno svolgimento sino a 24 mesi.

Ogni anno saranno banditi anche gli Avvisi per Progetti tematici, per Progetti speciali/innovativi di tipo sperimentale e per i Voucher Anche questi Avvisi avranno più scadenze e dotazioni finanziarie definite. I Progetti tematici servono per iniziative formative legate a fabbisogni di volta in volta individuati o a materie concordate fra le Parti sociali. Sono realizzabili dalle imprese in via diretta o tramite strutture formative accreditate. I Progetti speciali/innovativi saranno stabiliti dal CdA di For.Te. Ogni Progetto (tematico o speciale/innovativo) avrà un importo massimo finanziabile di 50 mila euro.

I Voucher sono buoni economici destinati alla formazione di singoli lavoratori delle aziende aderenti, sulla base di un catalogo nazionale accreditato e pubblicato da For.Te., in cui sono inserite varie tipologie formative: seminari di approfondimento tematico, corsi su argomenti specialistici, laboratori di apprendimento guidato e assistito (apprendimento tecnico, outdoor training, animazione teatrale, ecc.). Sono previsti stanziamenti distinti per le aziende da 1 a 49 dipendenti e per le aziende da 50 a 249. Quelle da 250 dipendenti e oltre potranno accedere ai Voucher con le proprie risorse.

Alle aziende con almeno 150 dipendenti, si estende, divenendo obbligatorio, il Conto Individuale Aziendale (CIA con l'accantonamento automatico dell'80% delle risorse versate a For.Te. Ad oggi il CIA era facoltativo e limitato alle aziende da 250 dipendenti in su, mentre le ri-

sorse utilizzabili erano pari al 70%. Col nuovo CIA le aziende che fanno capo ad un unico Gruppo, anche non avendo la stessa ragione sociale, potranno richiedere un Conto individuale unico. Le risorse accumulate sui CIA andranno utilizzate entro un periodo massimo di 36 mesi. In caso contrario, il primo anno di versamento sarà destinato da For.Te. al conto generale. Come detto, alle aziende titolari di CIA non è preclusa la partecipazione, con proprie risorse, all'Avviso di Sistema per Piani settoriali/territoriali già approvati. Le stesse aziende potranno presentare Progetti nell'ambito di Avvisi tematici e sperimentali, attingendo ai finanziamenti del conto generale e per un importo massimo finanziabile per progetto di 50 mila euro. Per i Voucher si è già detto. Le risorse complessive dei CIA ammontano all'80% di 48 milioni di euro.

3. Per il 2012 sono stati emanati cinque Avvisi per un totale di 43 milioni di euro.

L'Avviso di Sistema stanZIA 30 milioni, ripartiti in tre scadenze (ottobre 2012, gennaio e aprile 2013) da 10 milioni di euro l'una, per l'attuazione di Piani Aziendali, Settoriali e Territoriali. È destinato ad aziende da 1 a 149 dipendenti, non titolari di CIA. Particolare importante, le aziende potranno beneficiare di un solo finanziamento nell'ambito delle scadenze previste dall' Avviso. Potranno presentare i Piani Azienda

li: datori di lavoro; consorzi di imprese; gruppi di imprese; ATI e ATS. Presentatori dei Piani Settoriali o Territoriali saranno ancora le Parti sociali costituenti il Fondo e le Associazioni territoriali e di categoria alle stesse aderenti e/o affiliate; gli Enti bilaterali nazionali e territoriali; le ATI e ATS costituite tra i soggetti precedentemente descritti.

Attuatori saranno le strutture interne alle imprese, i soggetti accreditati presso una Regione, i soggetti in possesso di certificazione di qualità, le società di consulenza con almeno 5 anni di esperienza e un fatturato di almeno 500 mila euro nell'attività formativa. I Piani potranno avere durata massima di 24 mesi, dalla sottoscrizione della convenzione. L'importo massimo finanziabile per Piano sarà di 200 mila euro.

L'Avviso Tematico 1/2012 riguarda la promozione di Progetti per la formazione su salute e sicurezza sul lavoro. Le azioni formative dovranno incrementare la conoscenza e la cultura in materia e migliorare i livelli di prevenzione e protezione, anche con riferimento alla valutazione dei rischi effettuata ed ai contenuti formativi disciplinati dall'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Lo stanziamento è di 6 milioni di euro ripartiti in tre scadenze: settembre e dicembre 2012 e marzo 2013. Sarà erogata formazione generale rivolta ai lavoratori ed alle altre figure (preposti e

RLS) e formazione specifica per i settori secondo la classe di rischio. L'importo massimo finanziabile a progetto è di 50 mila euro. Le imprese potranno beneficiare di un solo finanziamento. La durata dei Progetti è di 4 mesi. Presentatori possono essere datori di lavoro, consorzi di imprese, gruppi di imprese, Parti sociali costituenti For.Te., Associazioni territoriali e di categoria alle stesse aderenti e/o affiliate, Enti bilaterali nazionali e territoriali.

I presentatori possono erogare la formazione, incaricando formatori in possesso dei requisiti specificati nell'Accordo Stato Regioni, oppure avvalersi di strutture formative accreditate. Destinatari sono i lavoratori delle aziende aderenti a For.Te., compresi gli apprendisti. Viene data priorità ai Progetti con lavoratori assunti da meno di 12 mesi, lavoratori non italiani, donne, lavoratori con più di 45 anni, lavoratori stagionali, lavoratori con contratto a termine. Il finanziamento di Piani formativi nell'ambito dell'Avviso Tematico 2012 non esclude che le aziende presentino progetti che contengano moduli formativi in tema di sicurezza sul lavoro nell'Avviso di Sistema o nel conto CIA.

L'Avviso 3/12 regola le modalità per la richiesta dei Voucher formativi per i lavoratori delle imprese aderenti a For.Te. Ogni Voucher è individuale e vale per la formazione del singolo lavoratore. Le risorse complessive sono pari a 4 milioni di euro, equamente suddivise tra le scadenze previste. Le aziende da 1 a 49 dipendenti sono finanziabili per 2,5 milioni di euro. Ogni azienda potrà richiedere un numero di Voucher il cui valore complessivo non superi i duemila euro. Per le aziende da 50 a 249 dipendenti lo stanziamento è di 1,5 milioni di euro. Ogni azienda potrà richiedere Voucher per un valore massimo di quattromila euro. Le aziende beneficiarie di un finanziamento nell'ambito dell'Avviso, non potranno concorrere nell'annualità successiva.

Per le aziende titolari di Conti Individuali Aziendali o di Gruppo, con 250 dipendenti e oltre, il finanziamento dei Voucher è a valere sui singoli Conti individuali e di gruppo attivati, secondo le disponibilità maturate. L'impresa individua le iniziative (seminari, corsi, laboratori) selezionate e validate da For.Te. e inserite in un Catalogo nazionale, sulla base dell'Invito 1/12, cui possono aderire università e fondazioni universitarie, organismi di formazione accreditati presso le Regioni o in possesso di certificazione specifica, soggetti abilitati da For.Te. L'assegnazione dei Voucher segue il criterio cronologico di ricezione delle richieste, fino ad esaurimento delle risorse assegnate ad ogni scadenza.

L'Avviso 4/12 Progetti speciali è volto a sostenere, mediante cofinanziamento, azioni formative promosse dagli Enti Bilaterali, per i dipendenti

in servizio delle aziende aderenti agli stessi e aderenti al Fondo For.Te. Le azioni formative devono essere finalizzate all'aggiornamento continuo, alla riqualificazione professionale, all'adeguamento delle competenze professionali, alla promozione della qualità del servizio ed alla soddisfazione del cliente, all'acquisizione di competenze connesse alla formazione disposta da specifiche normative. Sono stanziati risorse pari a 1,5 milioni suddivise tra due scadenze. Il cofinanziamento di For.Te. non sarà superiore a 50 mila euro, e comunque non superiore al 75% dei costi complessivi del Progetto, escludendo il contributo privato obbligatorio.

Tutti gli enti potranno presentare una sola richiesta di cofinanziamento, anche per più progetti. L'intervento finanziario è previsto per iniziative formative che hanno avuto almeno un'edizione, e in presenza di iscrizioni attivate per la nuova edizione. Come per gli Avvisi 1/12 e 2/12, i Progetti saranno valutati sulla base di criteri quantitativi e qualitativi.

L'Avviso 5/12 Progetti speciali promuove Progetti formativi in materia di innovazione tecnologica, di processo e di prodotto. I Progetti dovranno sostenere le imprese nello sforzo di innovare i processi e/o prodotti, differenziare la loro offerta in un contesto competitivo che richiede gestioni complesse, combinando la conoscenza personale, l'organizzazione e le relazioni sia di filiera produttiva che di territorio. I Progetti formativi possono essere riferiti a: innovazione tecnologica; innovazione di prodotto/servizio; innovazione di processo; innovazione organizzativa aziendale e gestionale; filiere del valore, verticali ed orizzontali. Le risorse sono pari a 1,5 milioni di euro ripartiti tra due scadenze.

Possono presentare Progetti aziendali i datori di lavoro per i propri dipendenti; i consorzi di imprese per i propri lavoratori o per quelli delle imprese consorziate; i gruppi di imprese: la capogruppo per i propri lavoratori o per quelli dell'intero gruppo o per una delle società costituenti il gruppo. I Progetti pluriaziendali competono alle Parti Sociali costituenti il Fondo ed alle Associazioni territoriali e di categoria aderenti e/o affiliate; agli Enti Bilaterali nazionali e territoriali; alla ATI/ATS tra imprese, nel limite massimo di 3. Il Progetto formativo non può prevedere un finanziamento di For.Te. superiore a 50 mila euro. Ogni soggetto presentatore potrà candidare un solo Progetto e le aziende potranno beneficiare di un solo finanziamento. Anche questi Progetti saranno valutati sulla base dei criteri di valutazione quantitativa e qualitativa.

4. La nuova programmazione dedica attenzione particolare alla qualità della formazione,

I criteri in base a cui sono valutati i Piani, ai fini delle graduatorie di merito degli Avvisi, sono stati perfezionati e meglio disaggregati. La diversa distribuzione dei punteggi (650 ai criteri quantitativi e 350 a quelli qualitativi per un totale massimo di 1000 punti, contro i precedenti 500 e 500) consentirà di mettere a fuoco gli aspetti salienti dei Piani, premiando l'impegno dei soggetti presentatori che si muovono lungo le linee di una progettualità meno convenzionale e più avanzata. Fra i criteri quantitativi, importanza assumono indicatori quali l'utilizzo di metodologie didattiche interattive, l'efficienza finanziaria (rapporto tra finanziamento richiesto ed ore di formazione dei moduli), i metodi e gli strumenti per attestare la formazione erogata (attestato di frequenza, dichiarazione delle competenze o libretto formativo, certificazione). Come criteri qualitativi sono rilevanti gli indicatori riferiti alla rispondenza del Piano con le finalità e gli obiettivi degli Avvisi, all'adeguatezza rispetto al contesto aziendale ed ai fabbisogni formativi, alla coerenza con le metodologie didattiche, ai dispositivi di monitoraggio e valutazione, al sistema di verifica dell'apprendimento, alla misurabilità dei risultati attesi.

Per la sottoscrizione degli accordi sindacali relativi ai Piani formativi, sono fissate regole stringenti, basate su una più rapida circolazione dell'informazione e su un coordinamento più puntuale ed efficace. Viene definito un iter per consentire la condivisione dei Piani e la firma degli accordi in tempo utile. I Piani vanno resi noti alle Parti aziendali o territoriali almeno 20 giorni prima della scadenza dall'Avviso. Nei casi in cui gli accordi non siano sottoscritti entro il termine di 10 giorni, si fa istanza alle Parti sociali nazionali per ulteriori approfondimenti e la stipula finale. Per il Comparto CTS è istituita, a questo fine, una Commissione di 6 componenti, con il compito di sottoscrivere anche gli accordi per i Piani di carattere nazionale. Alcuni Avvisi (1/12 e 3/12) prevedono Accordi quadro nazionali cui il soggetto presentatore dei Piani è tenuto ad aderire, certificando l'integrale applicazione del CCNL di riferimento. Il CCNL dovrà essere compreso tra quelli stipulati dalle 00.SS. di categoria affiliate o aderenti alle Parti costitutive di For.Te.

Al Comitato di Comparto CTS (di 12 componenti, designati in parti eguali dalle parti datoriali e da quelle sindacali) sono affidati la valutazione qualitativa dei Piani, l'analisi a campione (su almeno il 5% dei Piani) circa i loro esiti e l'esame dei risultati della customer satisfaction delle aziende beneficiarie dei Voucher, al fine di aggiornare e migliorare il catalogo.

Altro impegno primario delle Parti sociali è quello di *“avviare un percorso per migliorare e rendere più efficiente il ruolo della bilateralità, in relazione al fondo For.Te.”* e di elaborare progetti formativi attraverso la bilateralità nazionale.



STATUTO
(Presentato all'Assemblea del 30/04/2013)

Articolo 1

(Denominazione – Associati fondatori)

1. A seguito dell'accordo interconfederale del 25 luglio 2001, così come modificato in data 31 ottobre 2007 tra CONFCOMMERCIO (con sede in Piazza G.G. Belli, 2 – 00153 ROMA, codice fiscale 80041130586), CONFETRA (con sede in Via Panama, 62 – 00198 ROMA, codice fiscale 80181870587), CGIL (con sede in Corso d'Italia, 25 – 00198 ROMA, codice fiscale 80163950589), CISL (con sede in Via Po, 21 – 00198 ROMA, codice fiscale 80122990585), UIL (con sede in Via Lucullo, 6 – 00187 ROMA, codice fiscale 80127290585), è costituito secondo quanto previsto dall' art. 118, Legge 388 del 23.12.2000 e successive modificazioni ed integrazioni, il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario, denominato For.Te. le associazioni datoriali e le organizzazioni sindacali (queste ultime, in forma abbreviata "OO.SS.LL.") costitutive assumono la qualifica di associati fondatori (in forma abbreviata, "fondatori").

2. Fondo For.Te. (in forma abbreviata anche "Fondo" o "For.Te.") è istituito come Associazione ai sensi del capo II, titolo II, Libro Primo del codice civile.

Articolo 2

(Scopi)

1. For.Te. è il Fondo paritetico per la formazione continua dei dipendenti dei datori di lavoro aderenti al Fondo, che operano nel settore ter-

ziario: a) commercio–turismo–servizi, b) logistica–spedizioni–trasporto. Al Fondo possono altresì aderire i datori di lavoro di altri settori economici.

2. For.Te. non ha fini di lucro ed opera a favore delle imprese aderenti al Fondo e dei relativi dipendenti, in una logica di relazioni sindacali ispirate alla qualificazione professionale, allo sviluppo occupazionale ed alla competitività imprenditoriale nel quadro delle politiche stabilite dai contratti collettivi sottoscritti.

3. All'interno del Fondo operano due Comitati di comparto, ciascuno per le attività tipiche relative a: a) commercio–turismo–servizi; b) logistica–spedizioni–trasporto. Durata, composizione e competenze degli stessi sono definiti nel Regolamento del Fondo.

4. Il Fondo promuove e finanzia - secondo quanto stabilito dall'art. 118 della Legge 388 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni – Piani e Progetti formativi aziendali, pluri aziendali, territoriali, settoriali, individuali, concordati tra le Parti sociali. L'attuazione dello scopo suindicato e il funzionamento di For.Te. sono disciplinati dal Regolamento del Fondo.

5. Il Fondo articola la propria attività su base territoriale o su base nazionale secondo le specificità dei singoli comparti.

Articolo 3 (Sede e durata)

Il Fondo ha sede legale a Roma, Via Nazionale, 89/A, e ha durata illimitata.

Articolo 4 (Aderenti)

Assumono la qualifica di associati aderenti i datori di lavori che optano per l'adesione al Fondo ai sensi del comma 3 dell'articolo 118 della Legge 388 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni.

Articolo 5 (Perdita della qualità di aderente)

La qualità di aderente si perde a seguito di: a) cessazione, estinzione, recesso, esclusione dell'iscritto; b) scioglimento, liquidazione, o comunque cessazione per qualsiasi causa di For.Te.

Articolo 6
(Organi dell'Associazione)

Sono Organi di For.Te.:

- l'Assemblea;
- il Consiglio d'Amministrazione;
- il Presidente ed il Vice Presidente;
- il Collegio dei Sindaci

Tutti gli organi di cui sopra con esclusione del Collegio dei Sindaci, sono paritetici fra le Associazioni datoriali e le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 1

Articolo 7
(Assemblea)

1. L'Assemblea è composta in maniera paritetica da 36 membri, 18 in rappresentanza delle associazioni dei datori di lavori e 18 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori di cui all'art. 1, comma 1

2. Dei 36 membri, 14 sono designati dalla Confcommercio, 4 dalla Confetra, 6 dalla Cgil 6 dalla Cisl e 6 dalla Uil.

3. I membri dell'Assemblea durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati.

4. Ciascuna Associazione e Organizzazione di cui sopra può sostituire membri da essa designati – anche prima della scadenza del quadriennio – per dimissioni, anche interne all'Associazione o all'Organizzazione, per revoca, oppure per giustificati motivi esplicitati dalla designante stessa e approvati dall'assemblea del Fondo; a tale scopo l'ente designante deve darne comunicazione scritta al Presidente del Fondo che provvede alla relativa convocazione dell'Assemblea.

5. In caso di cessazione anticipata e di nuova designazione effettuata dall'Associazione o dall'Organizzazione di riferimento, il nuovo membro resterà in carica fino alla scadenza prevista per la carica del membro sostituito.

6. Spetta all'Assemblea:

- a) nominare il Consiglio d'Amministrazione;
- b) nominare il Collegio dei Sindaci;
- c) definire le linee-guida per l'attuazione degli scopi di cui all'art. 2 dello Statuto;
- d) deliberare in ordine all'eventuale compenso per gli amministratori, i Sindaci, i componenti i Comitati di Comparto, nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa;

- e) deliberare sull'ammissione di nuove Associazioni e Organizzazioni alla stregua dei fondatori;
- f) deliberare in merito alla cessazione dello stato di Associato fondatore;
- g) approvare le modifiche allo Statuto e al Regolamento proposte dal Consiglio d'Amministrazione, sentito il parere dei fondatori;
- h) delegare al Consiglio o a singoli Consiglieri il compimento di specifici atti e l'esercizio di determinate funzioni;
- i) provvedere alla approvazione dei bilanci consuntivi e preventivi redatti dal Consiglio d'Amministrazione;
- j) deliberare sul modello organizzativo e gli organici del Fondo;
- k) deliberare su ogni altro oggetto sottoposto all'Assemblea dal Consiglio d'Amministrazione;
- l) deliberare in merito alla sostituzione dei componenti dell'Assemblea, in relazione a quanto previsto dall'art. 7, quarto comma, e dei componenti del Consiglio, secondo quanto previsto dall'art. 8, terzo comma.

7. L'Assemblea si riunisce ordinariamente almeno due volte all'anno e, straordinariamente, ogni qual volta sia richiesto da almeno due terzi dell'Assemblea stessa o dal Presidente o dal Vice Presidente o dal Collegio dei Sindaci.

8. La convocazione dell'Assemblea è effettuata dalla Presidenza mediante raccomandata, fax o e-mail, contenente luogo, data, e ordine del giorno da inviare a ciascun componente presso il domicilio indicato almeno 15 (quindici) giorni prima della riunione. Nei casi di particolare urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma, via fax e tramite e-mail, da inviare almeno 5 (cinque) giorni prima della riunione.

9. Le riunioni sono presiedute dal Presidente di For.Te. o in sua assenza dal Vice Presidente. Per la validità delle adunanze dell'Assemblea e delle relative deliberazioni è necessaria la presenza dei due terzi dei suoi componenti.

10. Le delibere sono approvate se ricevono il voto favorevole della maggioranza dei componenti presenti all'Assemblea, salvo quelle relative alle lettere a), b) e), f), g), i), del sesto comma del presente articolo, per le quali si richiede la maggioranza dei due terzi dei presenti all'Assemblea.

In via eccezionale è consentito esprimere il voto attraverso delega ad altro membro. Ciascun membro non può esercitare più di tre deleghe.

Articolo 8

(Il Consiglio d'Amministrazione)

1. Il Consiglio d'Amministrazione è costituito da 18 membri, dei quali: 7 designati dalla Confcommercio, 2 dalla Confetra, nonché 3 dalla Cgil, 3 dalla Cisl, 3 dalla Uil.

2. I componenti del Consiglio sono nominati dall'Assemblea, con la maggioranza dei due terzi dei propri membri, durano in carica 4 (quattro) anni e possono essere riconfermati più volte.

3. Qualora venga revocato – per giustificati motivi approvati dall'Assemblea – il mandato ad un membro del Consiglio d'Amministrazione da parte dell'Associazione o dell'Organizzazione che lo ha designato, quest'ultima ne darà comunicazione all'Assemblea e ne proporrà la sostituzione. La stessa procedura si applica in caso di dimissioni.

Resta inteso che il sostituto dura in carica fino allo scadere del mandato del membro sostituito.

4. Al Consiglio spettano i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione per il raggiungimento degli scopi di For.Te.

In particolare il Consiglio ha il compito di:

- a) dare attuazione agli indirizzi formulati dall'Assemblea;
- b) vigilare sullo svolgimento dei servizi tecnici e amministrativi di For.Te;
- c) vigilare sul funzionamento delle iniziative promosse da For.Te.;
- d) predisporre il modello organizzativo e gli organici che riterrà necessari in ordine al conseguimento degli obiettivi sottoponendoli all'approvazione dell'Assemblea;
- e) deliberare sui costi di amministrazione e di funzionamento del Fondo nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa;
- f) redigere i bilanci preventivi e consuntivi da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea;
- g) regolare il rapporto di lavoro con il personale di For.Te. in ogni sua fase ed aspetto e determinare il trattamento economico del medesimo personale, inclusi il Direttore ed il Vice Direttore, nell'ambito dei bilanci preventivi approvati dall'Assemblea;
- h) deliberare in ordine all'assunzione e al licenziamento del personale necessario per il funzionamento del Fondo e riguardo alla nomina e alla revoca del Direttore e del Vice Direttore;
- i) predisporre le modifiche dello Statuto e del regolamento da sottoporre all'Assemblea;
- j) definire la regolamentazione delle procedure riguardanti: valutazione, tempi, assegnazione del finanziamento e modalità di rendiconto e procedure di monitoraggio, restituzione delle risorse da parte

- dei soggetti interessati in caso di mancato utilizzo delle stesse e ogni altro aspetto relativo alle procedure da seguire;
- k) deliberare sull'approvazione dei piani da finanziare, previo parere obbligatorio del relativo Comitato di Comparto;
 - l) riferire all'Assemblea in merito alle proprie delibere;
 - m) approvare i verbali delle proprie riunioni;
 - n) compiere ogni ulteriore atto delegato dall'Assemblea;
 - o) esaminare i ricorsi inoltrati dai soggetti interessati riguardo ai piani per i quali non è stata concessa l'autorizzazione al finanziamento;
 - p) sottoporre all'approvazione dell'Assemblea le proposte di nuove attività;
 - q) adottare ogni altra delibera necessaria per l'attuazione di quanto previsto all'art. 2.

5. Per lo svolgimento dei propri compiti il Consiglio potrà avvalersi di specifiche consulenze tecniche di esperti esterni al Fondo.

6. Le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione saranno assunte con le modalità e le maggioranze previste negli articoli successivi.

Articolo 9

(Presidente e Vice Presidente)

78

1. Il Consiglio nomina tra i suoi componenti il Presidente ed il Vice Presidente, che durano in carica un quadriennio, su designazione il primo delle Associazioni datoriali e il secondo delle OO.SS.LL.

2. Qualora nel corso del mandato il Presidente o il Vice Presidente vengano sostituiti, i loro sostituti, nominati dal Consiglio, durano in carica fino alla scadenza del quadriennio in corso.

3. Spetta al Presidente:

- a) la legale rappresentanza del Fondo;
- b) promuovere congiuntamente con il Vice Presidente le convocazioni ordinarie e straordinarie dell'Assemblea e del Consiglio d'Amministrazione;
- c) presiedere le riunioni del Consiglio d'Amministrazione;
- d) sovrintendere all'applicazione del presente Statuto;
- e) dare esecuzione alle deliberazioni degli organi statutari;
- f) svolgere gli altri compiti ad esso demandati dal presente Statuto o che gli siano affidati dall'Assemblea o dal Consiglio d'Amministrazione.

4. Il Vice Presidente coadiuva il Presidente nell'espletamento delle sue funzioni e lo sostituisce in caso di assenza, revoca, dimissioni, impedimento e in tutti i casi di temporanea vacanza della carica.

5. In caso di urgenza il Presidente e il Vice Presidente in accordo tra loro possono esercitare i poteri del Consiglio d'Amministrazione, salvo ratifica da parte di quest'ultimo degli atti provvisoriamente compiuti. A tal fine il Consiglio deve essere convocato entro i 30 (trenta) giorni successivi all'adozione dei suddetti provvedimenti.

Articolo 10

(Direttore e Vice Direttore)

1. All'attività di For.Te. è preposto un Direttore.

2. Il Direttore esegue le deliberazioni degli Organi sociali del Fondo ed ha la responsabilità di gestire l'attività amministrativa, contabile, ed operativa dei servizi di For.Te., in coerenza con le disposizioni di legge e in attuazione delle direttive del Consiglio al quale risponde. Il Direttore esercita anche le funzioni previste dal Regolamento.

3. Il Direttore, nell'espletamento delle sue funzioni, è coadiuvato da un Vice Direttore, che lo sostituisce in caso di assenza, impedimento e in tutti i casi di temporanea vacanza della carica.

Articolo 11

(Deliberazioni del Consiglio d'Amministrazione)

1. Il Consiglio d'Amministrazione è convocato, di norma presso la sede sociale, dalla Presidenza, mediante invito ai suoi componenti presso il domicilio da ciascuno indicato – contenente luogo, data e ordine del giorno – da inviare via telegramma, fax o e-mail almeno 15 (quindici) giorni prima della riunione. Nei casi di particolare urgenza, la convocazione potrà essere effettuata anche con telegramma, via fax o tramite e-mail, da inviare almeno 5 (cinque) giorni prima della riunione. Il Consiglio deve inoltre essere convocato quando almeno un terzo dei componenti del Consiglio stesso o due membri effettivi del Collegio dei Sindaci o il Presidente del Collegio dei Sindaci ne facciano richiesta in tal caso i richiedenti devono indicare gli argomenti da porre all'ordine del giorno.

2. Per la validità delle riunioni del Consiglio occorre la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. Il Consiglio è presieduto dal Presidente o, in sua assenza, dal Vice Presidente.

3. Le deliberazioni sono valide se ricevono il voto favorevole di almeno i due terzi dei presenti. Le deliberazioni del Consiglio d'Amministrazione devono risultare da verbale sottoscritti dal Presidente dell'organo e dal Segretario nominato di volta in volta dal Presidente stesso.

Articolo 12 (Collegio dei Sindaci)

1. Il Collegio dei Sindaci è composto da tre membri effettivi: uno designato dalle Associazioni datoriali e uno dalle OO.SS.LL. di cui all'art. 1; il terzo, con funzione di Presidente, è nominato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. I componenti del Collegio dei Sindaci devono essere iscritti all'albo dei Revisori legali.

3. Le predette organizzazioni designano inoltre due Sindaci dei conti supplenti, uno per parte, destinati a sostituire i Sindaci effettivi eventualmente assenti per cause di forza maggiore.

4. I Sindaci di designazione datoriale e sindacale, sia effettivi che supplenti, sono nominati dall'Assemblea con la maggioranza dei due terzi dei presenti, durano in carica 4 anni e possono essere riconfermati più volte.

5. Al Collegio dei Sindaci si applicano le disposizioni di cui agli artt. 2403, 2403 bis, 2404, 2405, 2407, 2409 e ss. del codice civile. Al soggetto incaricato del controllo contabile si applica la normativa tempo per tempo vigente in materia di controllo contabile nelle società per azioni. L'Assemblea ordinaria, in deroga all'articolo 2409 bis, comma 1, codice civile, può deliberare che il controllo contabile venga attribuito al Collegio dei Sindaci.

6. Il Collegio dei Sindaci esamina i bilanci consuntivi di For.Te. per controllare la corrispondenza delle relative voci alle scritture dei registri contabili.

7. Il Collegio si riunisce ordinariamente una volta a trimestre, ed ogni qualvolta il Presidente del Collegio stesso lo ritenga opportuno ovvero quando uno dei Sindaci ne faccia richiesta. La convocazione è effettuata dal Presidente del Collegio tramite raccomandata, fax, o e-mail almeno 5 (cinque) giorni prima di quello fissato per la riunione. In caso di urgenza, il termine per la convocazione può essere ridotto e la convocazione stessa può avvenire anche telegraficamente o con qualsiasi altro mezzo giuridicamente idoneo. Gli avvisi devono contenere l'indicazione del luogo, giorno, ed ora della riunione e gli argomenti da trattare.

Articolo 13 (Risorse Finanziarie)

Ai sensi dell'art. 118 della Legge n. 388 del 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, For.Te. è finanziato:

a) dal contributo integrativo, stabilito dall'art. 25, quarto comma, della

- legge 29.12.78, n. 845 e successive modificazioni ed integrazioni, a carico delle aziende che volontariamente aderiscono al Fondo;
- b) da finanziamenti pubblici destinati alle finalità del Fondo in forza di provvedimenti normativi o determinazioni ministeriali;
 - c) da eventuali altri finanziamenti pubblici e privati;
 - d) da apporti finanziari che, qualsiasi titolo, vengano destinati al Fondo.

Articolo 14 (Patrimonio dell'Ente)

Il patrimonio di For.Te. è costituito da:

- a) beni di proprietà del Fondo;
- b) apporti finanziari di qualsiasi genere, che l'Assemblea riterrà utile destinare al patrimonio.

Articolo 15 (Bilancio)

1. Gli esercizi finanziari di For.Te. hanno inizio il 1^o gennaio e terminano il 31 dicembre di ciascun anno.

2. Alla fine di ogni esercizio il Consiglio d'Amministrazione provvede alla redazione del bilancio consuntivo, riguardante la gestione del Fondo, e del bilancio preventivo.

3. Il bilancio preventivo deve essere approvato dall'Assemblea di norma entro il 30 novembre dell'anno precedente a quello cui si riferisce. Il bilancio consuntivo deve essere approvato entro quattro mesi dalla chiusura dell'esercizio, e cioè entro il 30 aprile dell'anno successivo. Il bilancio consuntivo, la situazione patrimoniale e il conto economico accompagnati dalle relazioni del Consiglio d'Amministrazione e del Collegio dei Sindaci, nonché il bilancio preventivo devono essere trasmessi, entro 10 (dieci) giorni dall'approvazione, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, alle Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di cui all'art. 1.

Articolo 16 (Compensi e rimborsi spese)

In relazione allo svolgimento delle varie attività istituzionali, saranno eventualmente riconosciuti compensi e/o rimborsi ai componenti il Consiglio d'Amministrazione, il Collegio dei Sindaci ed ai componenti i Co-

mitati di Comparto, a seguito di apposita delibera dell'Assemblea, nell'ambito delle spese di funzionamento del Fondo previste nel Regolamento e nel rispetto dei limiti imposti dalla vigente normativa.

Articolo 17

(Scioglimento e cessazione del Fondo)

1. In caso di scioglimento del Fondo o comunque di sua cessazione per qualsiasi causa, il Consiglio provvederà alla nomina di tre liquidatori designati, rispettivamente, uno dalle Associazioni dei datori di lavoro, uno dalle OO.SS.LL. e uno scelto di comune accordo, se non indicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

2. Nel caso di mancata nomina dei liquidatori, trascorsi 2 (due) mesi dalla messa liquidazione, vi provvederà il Presidente del Tribunale competente.

3. Il Consiglio d'Amministrazione determinerà, all'atto della messa in liquidazione dell'ente, i compiti dei liquidatori e successivamente ne ratificherà l'operato.

4. Il patrimonio netto risultante dai conti di chiusura della liquidazione dovrà essere devoluto alle forme di assistenza, beneficenza e istruzione indicate dal Consiglio. In caso di disaccordo la devoluzione sarà effettuata dal Presidente del Tribunale competente tenendo comunque presenti i suddetti scopi e sentito il parere dei soci di cui all'art. 1

Articolo 18

(Modifiche statutarie)

Il presente Statuto, nonché il regolamento, potranno essere modificati dall'Assemblea di For.Te., con delibere che richiedono, per la validità, il voto favorevole di almeno due terzi dei suoi membri. Lo Statuto e/o il Regolamento modificati saranno, inoltre, trasmessi al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per la prescritta verifica di conformità ai sensi dell'art.118 della Legge 388/00 e s.m.i..

Articolo 19

(Disposizioni finali)

Per quanto non espressamente previsto dal presente Statuto, valgono le norme di legge in vigore nonché, in quanto applicabili, le norme previste dal regolamento di For.Te.



REGOLAMENTO
(Presentato all'Assemblea del 30/04/2013)

Articolo 1

Funzionamento del Fondo

1. Il presente Regolamento disciplina il funzionamento: degli organi del Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua del terziario, denominato FOR.TE. (in breve, detto anche “Fondo” o “For.Te.”), dei Comitati di comparto, della procedura di finanziamento dei piani formativi dei datori di lavoro aderenti al Fondo.

2. I datori di lavoro che aderiscono a FOR.TE. versano i contributi dovuti nella misura prevista e con le modalità indicate dall’art. 118 della legge n. 388 del 2000, e successive modificazioni ed integrazioni.

3. Le risorse finanziarie assegnate al Fondo vengono contabilizzate in un apposito conto corrente intestato a “FOR.TE.”, utilizzabile con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente.

4. Per le spese relative al funzionamento di FOR.TE., previste annualmente in Bilancio nei capitoli “Spese di gestione e Spese propedeutiche” nonché per il finanziamento di progetti di tipo trasversale del Fondo – risultanti dal bilancio preventivo – si provvede attraverso l’utilizzo di quota parte delle suddette risorse finanziarie assegnate annualmente al Fondo, in misura non superiore al limite fissato dalla normativa vigente. Tali risorse vengono contabilizzate in appositi conti correnti bancari intestati a “FOR.TE.”utilizzabili con firma congiunta del Presidente e del Vice Presidente.

Articolo 2

Direttore e Vice Direttore

1. La responsabilità operativa del Fondo affidata al Direttore, appositamente nominato dal Consiglio d'Amministrazione.

2. Il Direttore ha la responsabilità di gestire l'attività amministrativa, contabile e operativa di FOR.TE. In particolare:

- a) svolge tutti i compiti e le funzioni che gli vengono assegnati dal Consiglio d'Amministrazione;
- b) per l'espletamento di tali compiti e funzioni può avvalersi di una struttura composta da lavoratori dipendenti, nonché del supporto di collaborazioni esterne;
- c) ha la responsabilità della struttura del Fondo e risponde al Consiglio d'Amministrazione;
- d) ha la responsabilità della gestione amministrativo-contabile del Fondo e quindi anche dei c/c intestati allo stesso;
- e) predispone trimestralmente, per il Consiglio d'Amministrazione, un rapporto tecnico-economico che evidenzia le attività svolte;
- f) predispone il bilancio preventivo e consuntivo del Fondo da sottoporre al Consiglio d'Amministrazione e all'approvazione dell'Assemblea;
- g) assiste il Consiglio d'Amministrazione nello svolgimento delle sue funzioni.

3. Il Vice Direttore coadiuva il Direttore nell'espletamento dei compiti di cui al comma 2. Il Direttore e il Vice Direttore sono nominati dal Consiglio di Amministrazione.

Articolo 3

Attività del Fondo

1. Il Fondo, nell'ambito delle proprie linee strategiche di programmazione formativa, promuove, approva e finanzia – in base a quanto stabilito all'art. 118 della legge 388 del 23.12.2000 e successive modificazioni ed integrazioni – piani e progetti formativi aziendali, pluri-aziendali, territoriali, settoriali o individuali, concordati tra le Parti.

2. Nell'ambito delle attività del Fondo vengono evidenziate, tra le altre, le seguenti:

- a) promuovere, approvare e finanziare attività di qualificazione e di riqualificazione per figure professionali di specifico interesse dei

- datori di lavoro iscritti al Fondo e dei lavoratori a rischio di esclusione dal mercato del lavoro;
- b) promuovere, approvare e finanziare anche azioni individuali di formazione continua dei lavoratori dipendenti;
 - c) promuovere, approvare e finanziare azioni propedeutiche ai piani formativi;
 - d) favorire le pari opportunità promuovendo, approvando e finanziando la formazione volta alla realizzazione di azioni positive;
 - e) promuovere interventi formativi sulla sicurezza per gli aspetti non disciplinati e finanziati dalle specifiche disposizioni in materia;
 - f) promuovere, approvare e finanziare attività mirate a specifici settori e/o territori.

Articolo 4

Comitati di comparto

1. Nell'ambito della struttura del Fondo, ciascun Comitato di Comparto è composto pariteticamente da un minimo di sei ad un massimo di diciotto membri aventi specifiche competenze in materia di formazione, la metà dei quali designati dall'Associazione datoriale del comparto e la restante metà dalle Organizzazioni sindacali di categoria del comparto stesso, aderenti ai fondatori di FOR.TE. Uno dei componenti di parte datoriale viene designato (con voto a maggioranza semplice dei componenti) come Coordinatore del Comitato stesso ed uno dei componenti di parte sindacale viene designato (con voto a maggioranza semplice dei componenti) come Vice Coordinatore.

2. I membri dei Comitati di comparto durano in carica quattro anni e possono essere riconfermati più volte.

3. Nell'ambito delle proprie competenze tecniche ciascun Comitato di comparto si esprime su:

- a) la valutazione tecnica dei piani formativi presentati dai datori di lavoro iscritti al Fondo, ai sensi dell'articolo 8, comma 4, lettera k) dello Statuto;
- b) gli esiti della customer satisfaction condotta sui voucher assegnati alle aziende;
- c) l'analisi a posteriori a campione, sugli esiti dei progetti conclusi, usando come campione quello derivante dalle ispezioni/monitoraggio del Fondo.
- d) ogni altra funzione demandata ai Comitati di comparto dal Consiglio.

4. I Comitati di comparto sono convocati presso la sede sociale del Fondo, dal Coordinatore e dal Vice Coordinatore, mediante invito tramite raccomandata, fax o e-mail ai suoi componenti presso il domicilio da ciascuno indicato – contenente luogo, data e ordine del giorno – da recapitare almeno 5 giorni prima della data della riunione. Le riunioni dei Comitati di comparto sono presiedute dal Coordinatore, ovvero in caso di assenza o impedimento, dal Vice Coordinatore. Il Vice Coordinatore coadiuva il Coordinatore nell'espletamento delle sue funzioni.

5. Per la validità delle riunioni occorre la presenza di almeno la metà più uno dei suoi componenti. Le decisioni sono valide solo se ricevono il voto favorevole di almeno i due terzi dei presenti. Le deliberazioni del Comitato devono risultare da verbali sottoscritti dal Coordinatore e dal Vice Coordinatore.

6. I Comitati di comparto sono strutturati su base nazionale.

Articolo 5

Modalità di finanziamento dei Piani e Progetti formativi

1. Il finanziamento dei Piani formativi può avvenire con modalità differenziate in base ai requisiti dimensionali delle aziende.

2. Per le aziende che occupano complessivamente 150 dipendenti e oltre è istituito un conto individuale che consente l'accumulo del 80% di quanto versato annualmente dall'azienda e trasferito dall'INPS al Fondo, al netto dei costi di For.Te.

Oltre al Conto Individuale Aziendale, le aziende riferibili ad un unico Gruppo pur avendo ragioni sociali distinte, potranno richiedere l'attivazione di un Conto Individuale unico. Le aziende titolari di CIA possono anche aggregarsi tra di loro, sommando le loro risorse, al fine di accedere a progetti comuni. Tali raggruppamenti potranno avere durata massima di tre anni, trascorsi i quali le singole aziende dovranno manifestare espressamente la volontà di rinnovare le suddette aggregazioni.

3. Le aziende che occupano fino a 149 dipendenti possono accedere al finanziamento dei Piani formativi a valere sulle risorse messe a disposizione nel conto generale, secondo le procedure indicate all'articolo 6 del presente Regolamento.

4. Le aziende di cui al secondo comma potranno avvalersi, altresì, delle procedure indicate all'articolo 6 del presente Regolamento, nei limiti precisati dal comma 10 del predetto articolo.

Articolo 6

Procedura di finanziamento mediante Avvisi sul conto generale

1. FOR.TE. provvede a fornire alle imprese ogni informativa necessaria in merito a forme, contenuti, modalità e procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento.

2. Le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate dai soggetti interessati a FOR.TE., presso la sede sociale, secondo le procedure stabilite dal Consiglio per ogni singolo Avviso emanato e per i Conti (individuali, di Gruppo e Raggruppamenti temporanei). Le richieste vengono protocollate secondo l'ordine di arrivo. I piani e i progetti da finanziare devono essere presentati secondo gli schemi e/o indicazioni fornite da FOR.TE. Le richieste di finanziamento e le autocertificazioni previste devono essere firmate dal Legale Rappresentante del Soggetto Presentatore e delle aziende beneficiarie degli interventi.

3. La struttura del Fondo provvede ad effettuare un primo esame formale delle richieste, verificando la completezza e correttezza della documentazione prodotta, anche sulla base di quanto previsto al successivo comma 4. In caso di inammissibilità del Piano o Progetto ne viene data tempestiva comunicazione al soggetto presentatore, per consentire l'eventuale ricorso.

4. A seguito dell'esame di ammissibilità, anche svolto dai Comitati di Comparto, le valutazioni qualitative e quantitative esaminate rispettivamente dai Comitati di Comparto e dagli Uffici del Fondo, vengono presentate dalla Direzione al Consiglio di Amministrazione, per le conseguenti decisioni e la delibera di finanziamento. Terminata la valutazione qualitativa dei Piani o Progetti candidati, gli uffici provvedono ad attribuire mediante software dedicato, il punteggio quantitativo, sulla base delle regole definite in ogni Avviso emanato. I piani presentati dalle imprese non afferenti a uno dei due comparti del Fondo (di cui alle lettere a-b dell'art. 2, comma 1, dello Statuto), saranno esaminati, sempre in conformità alle procedure ordinarie previste, da un nucleo di valutazione composto dai coordinatori e vice coordinatori, o loro delegati, dei due Comitati di comparto. Tale nucleo sarà presieduto dal Coordinatore del Comitato di comparto del commercio-turismo e servizi, coadiuvato dal Vice Coordinatore indicato dalle organizzazioni sindacali.

5. Il Consiglio d'Amministrazione, ricevuto il parere di cui al precedente comma, delibera sull'approvazione o il rigetto del finanziamento. In caso di rigetto, i soggetti interessati possono proporre reclamo innanzi al Consiglio medesimo, con istanza motivata da far pervenire entro i 30 (trenta) giorni successivi alla comunicazione di rigetto, nei modi di cui

al precedente secondo comma. Sull'istanza il Consiglio d'Amministrazione delibera a maggioranza qualificata dei due terzi.

6. I soggetti interessati che inoltrano i piani formativi ammessi al finanziamento, entro 60 (sessanta) giorni dalla conclusione dell'attività formativa predispongono un rendiconto del progetto realizzato, da redigere secondo modalità predefinite e contenente la relazione del responsabile del progetto. L'erogazione a saldo dei finanziamenti previsti da parte del Fondo avverrà al massimo 60 (sessanta) giorni dalla consegna del rendiconto, terminate le operazioni di controllo. Nel caso in cui la suddetta rendicontazione non sia stata presentata entro 36 mesi dalla sottoscrizione della Convenzione, un'eventuale nuova domanda di finanziamento presentata dallo stesso soggetto a valere su uno degli Avvisi emanati dal Fondo, sarà sospesa e riammessa a valutazione solo se, presentato nel frattempo il rendiconto finale, la suddetta domanda rientra nella graduatoria dei Piani finanziati a fronte di risorse disponibili.

7. Per il finanziamento dei piani formativi, il Consiglio d'Amministrazione dispone nell'ambito del conto generale di cui all'articolo 5 comma 3, di una quota di risorse destinate annualmente al Fondo, al netto di una quota di risorse di cui al precedente art.1, comma 4, nonché delle risorse destinate ai conti individuali di cui all'art. 5, comma 2.

Articolo 7

Procedura di finanziamento mediante Conti individuali aziendali, Conti di Gruppo e Raggruppamenti temporanei

1. Il Fondo fornisce alle imprese ogni informativa necessaria in merito a forme, contenuti, modalità e procedure da seguire per l'inoltro delle richieste di finanziamento, anche in relazione alle indicazioni dei Comitati di comparto.

2. Il conto individuale permette l'accumulo delle risorse per un periodo massimo pari a 36 mesi.

3. In caso di omessa volontaria presentazione di piani formativi a valere sulle risorse accumulate entro il predetto termine il Fondo destinerà al conto generale di cui all'articolo 5, comma 3 del presente Regolamento, il primo anno di versamento non utilizzato.

4. Le risorse accumulate sul conto individuale possono essere utilizzate dall'azienda, in forma singola od aggregata, per la realizzazione di Piani formativi aziendali, pluri aziendali, settoriali, territoriali od individuali, concordati tra le parti.

5. Le singole richieste di finanziamento devono essere inoltrate dai soggetti interessati a FOR.TE., secondo le modalità definite dal Fondo.

Le richieste vengono protocollate secondo l'ordine di arrivo. I piani da finanziare devono essere presentati secondo gli schemi e/o indicazioni fornite da FOR.TE. Le richieste di finanziamento e le autocertificazioni previste devono essere firmate dal Legale Rappresentante del Soggetto Presentatore e delle aziende beneficiarie degli interventi.

I piani possono essere presentati a sportello mensilmente; entro i 30 giorni successivi completato l'esame per l'ammissione al finanziamento, il Fondo provvede a comunicarne l'esito.

6. La struttura del Fondo provvede ad effettuare un primo esame delle richieste, verificando la completezza della documentazione prodotta. Qualora sia riscontrata l'incompletezza, l'inesattezza o, comunque, l'irregolarità della documentazione, ne viene data tempestiva comunicazione al soggetto interessato, che deve integrarla nel termine fissato per consentire al Fondo di completare l'iter complessivo di valutazione nel rispetto dei tempi indicati al comma precedente.

7. Il piano presentato viene successivamente esaminato dal Comitato di comparto che ne verifica la rispondenza ai criteri ed ai requisiti di qualità e di coerenza predefiniti dal Fondo, redigendo verbale indirizzato al Consiglio d'Amministrazione. I piani presentati dalle imprese non afferenti a uno dei due comparti del Fondo (di cui alle lettere a-b dell'art. 2, comma 1, dello Statuto), saranno esaminati, sempre in conformità delle procedure ordinarie previste, da un nucleo di valutazione composto dai coordinatori e vice coordinatori, o loro delegati, dei due Comitati di comparto. Tale nucleo, composto da 4 membri, sarà presieduto dal Coordinatore del Comitato di comparto del commercio-turismo e servizi, coadiuvato dal Vice Coordinatore indicato dalle organizzazioni sindacali. Qualora il Piano sia ritenuto non conforme, il Fondo comunica tempestivamente al Soggetto presentatore i rilievi avanzati dai Comparti, al fine di consentirne l'adeguamento.

8. Il Consiglio d'Amministrazione, ricevuto il parere di cui ai precedenti commi, delibera sull'approvazione o il rigetto del finanziamento. Nel caso in cui rilevi eventuali irregolarità, il Piano viene rinviato al Comparto o agli Uffici, per ulteriori verifiche.

Articolo 8

Incompatibilità e conflitto d'interessi

1. Entro i 10 (dieci) giorni successivi alla loro nomina, i membri di un organo o organismo del Fondo devono dichiarare se si trovino in una situazione d'incompatibilità con l'assunzione della propria carica, anche

ai sensi di quanto previsto dagli artt. 2382, 2390 e 2399 del codice civile, nonché di ogni altra normativa vigente. Tale dichiarazione deve essere rivolta al Presidente del Consiglio d'Amministrazione, che ne darà comunicazione all'Assemblea per i provvedimenti di propria competenza. Tale dichiarazione dovrà essere effettuata, sempre entro 10 (dieci) giorni, anche nel caso in cui la causa d'incompatibilità con la carica sopravvenga successivamente alla nomina. Qualora la causa d'incompatibilità riguardi il Presidente del Consiglio d'Amministrazione, la dichiarazione dovrà essere rivolta al Vice Presidente.

2. Qualsiasi soggetto membro di un organo o organismo del Fondo che partecipa alla procedura di finanziamento, qualora si trovi – anche ai sensi di quanto previsto dagli artt. 1394 e 2391 del codice civile – in conflitto di interessi relativamente alla valutazione e/o alla deliberazione di uno o più piani, deve dichiararlo e astenersi dal partecipare alla relativa procedura.

3. La carica di Consigliere e la nomina in Comitato di Comparto sono tra loro incompatibili.

Articolo 9 Monitoraggio

92

1. Il Fondo monitora costantemente l'effettivo svolgimento della formazione effettuata, in applicazione di quanto previsto dal Vademecum operativo. Nell'attività il personale del Fondo può essere supportato, per quanto riguarda visite in itinere ed ex post, da aziende specializzate, indicate dal Consiglio sulla base di selezione.

2. Nel caso in cui l'attività formativa realizzata non sia conforme a quella dichiarata nel piano autorizzato, la Direzione del Fondo provvede a richiamare i Soggetti presentatori al corretto svolgimento delle attività deliberate dal Fondo. Nei casi di grave e irrimediabile difformità rispetto alle regole previste dal Fondo e alle Convenzioni sottoscritte, il Presidente, su indicazione della Direzione, può procedere a revocare il finanziamento precedentemente approvato.

Il CdA del Fondo può autorizzare una proroga del termine di fine attività del Piano o Progetto Formativo, solo dietro esplicita e giustificata richiesta da parte del presentatore, che in ogni caso non potrà superare i sei mesi.



Ente Bilaterale Nazionale Terziario